

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER. - FACULTÉ DE DROIT.

LES RÉCENTS PROJETS
SUR
LE CONTRAT COLLECTIF
DE TRAVAIL

THÈSE

POUR LE DOCTORAT ÈS-SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

PAR

Jean GAUSSORGUES

Avocat à la Cour d'Appel de Nîmes



NÎMES

IMPRIMERIE COOPÉRATIVE « LA LABORIEUSE »

Rue J.-B.-A. Godin, 7.

—
1908



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LES RÉCENTS PROJETS

SUR LE

CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER. - FACULTÉ DE DROIT.

LES RÉCENTS PROJETS
SUR
LE CONTRAT COLLECTIF
DE TRAVAIL

THÈSE

POUR LE DOCTORAT ÈS-SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES

PAR

Jean GAUSSORGUES

Avocat à la Cour d'Appel de Nîmes



NÎMES

IMPRIMERIE COOPÉRATIVE « LA LABORIEUSE »

Rue J.-B.-A. Godin, 7.

—
1908

UNIVERSITÉ DE MONTPELLIER

FACULTÉ DE DROIT

MM. VIGIÉ, Doyen, professeur de Droit civil, chargé du cours d'Enregistrement.
BRÉMOND, Assesseur, professeur de Droit administratif.
GLAIZE, professeur de Procédure civile, chargé des cours de Voies d'exécution et de Législation financière.
LABORDE, professeur de Droit criminel, chargé du cours de Législation et Economie industrielles.
CHARMONT, professeur de Droit civil.
CHAUSSE, professeur de Droit romain.
VALÉRY, professeur de Droit commercial, chargé du cours de Droit international privé.
DECLAREUIL, professeur de Droit romain, chargé du cours d'Histoire du Droit public français.
MARGAT, professeur de Droit civil.
PERREAU, professeur de Droit civil approfondi.
MOYE, professeur de Droit international public.
RIST, professeur d'Economie politique.
BARTHÉLEMY, agrégé, chargé de cours de Droit constitutionnel.
ANTONELLI, chargé de cours d'Économie politique.
LABORDERIE-BOULOU, chargé du cours d'Histoire du Droit.
ROCHETTE, secrétaire.

MEMBRES DU JURY :

MM. RIST, *président*.
ANTONELLI, }
LABORDE. } *assesseurs*.

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

- LOUIS BARTHOUL..... *L'Action Syndicale* (Loi du 21 mars 1884. Résultats et réformes). 1904.
- EDOUARD BOURDON..... *Des Contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité. Les Contrats municipaux et syndicaux. Leur système juridique.* 1905.
- PAUL BUREAU..... *Le Contrat de Travail. Le rôle des Syndicats professionnels.* 1902.
- PAUL DESCHANEL..... *La question sociale.*
- EUGÈNE D'EICHTHAL..... *Le projet de loi sur le Contrat de Travail.* 1907.
- FONTAINE ET PICQUENARD. *Louage de Travail.* 1902.
- FOURNIÈRE..... *Ouvriers et Patrons.*
L'Individu, l'Association et l'Etat.
Conférences faites à l'Ecole Polytechnique.
- CHARLES GIDE..... *Economie Sociale,* 1905.
Conférence sur le Contrat de salaire, 1894.
- YVES GUYOT..... *Les Conflits du travail et leur solution,* 1903.
- HUBERT LAGARDELLE..... *De l'évolution des Syndicats ouvriers. De l'interdiction à l'obligation.* Thèse. Paris 1901.

- GEORGES LARONZE..... *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie.* Thèse. Paris 1905.
- ROGER MERLIN..... *Le Contrat de Travail. Les Salaires. La participation aux bénéfices.* 1907.
- MILLERAND..... *La grève et l'organisation industrielle.* 1907.
- RENÉ MISSET..... *Le Contrat Collectif de Travail au point de vue juridique.* Thèse. Paris 1907.
- MOISSENET..... *Etude sur les Contrats Collectifs en matière de conditions du travail.* Thèse. Dijon 1903.
- NOGARO..... *L'arbitrage obligatoire et la propagation du Contrat Collectif en Australie.* Thèse. Paris 1906.
- J. PAUL-BONCOUR..... *Le Fédéralisme économique.* 1901.
- PAUL-LOUIS..... *L'Ouvrier devant l'Etat.* 1903.
Histoire du Syndicalisme. 1907.
- PAUL PIC..... *Traité élémentaire de Législation industrielle.*
- PLANIOU..... *Précis de Droit Civil.*
- BARTHÉLÉMY RAYNAUD.... *Le Contrat Collectif de Travail.* Thèse. Paris 1901.
- GEORGES RENARD..... *Le Socialisme à l'œuvre ; ce qu'on a fait, ce qu'on peut faire.* 1907.
- P. DES ROUSIERS..... *Le Trade-unionisme en Angleterre.* 1896.
- B. ET S. WEBB..... *Industrial Democracy.* 1897.
Histoire du Trade-unionisme.
Traduction Métin, 1899.

RECUEILS GÉNÉRAUX

DALLOZ.....	Supplément au Répertoire. V° Travail.
FUZIER-HERMANN.....	Répertoire, V° Syndicat professionnel.
<i>Pandectes Françaises....</i>	V° Travail.

REVUES & PÉRIODIQUES

Journal Officiel. — Passim.

L'Economiste français. — HUBERT-VALLEROUX. Le Contrat de travail doit-il être individuel ou collectif ? 13 avril 1901.

Le Contrat Collectif. 26 avril 1902.

Revue d'Economie Politique. — RAOUL JAY. L'organisation du travail par les Syndicats professionnels. 1894.

Une nouvelle forme d'organisation du travail par les groupements professionnels. 1901.

Le Contrat collectif de travail. 1907.

CH. RIST. Chroniques ouvrières.

Revue Politique et Parlementaire. — RAOUL JAY. L'évolution du régime légal du travail. 1897.

M. ALFASSA ET R. LANGERSON. La responsabilité syndicale et les projets de réformes. Octobre 1907.

Le Correspondant. — ALBERT GIGOT. Le Contrat collectif de travail. 10 janvier 1907.

La Réforme Sociale. — Le passé et l'avenir du Contrat collectif de travail (discussion à la Société d'Economie Sociale). 16 juin 1903.

FAGNIEZ. Le Syndicalisme ouvrier. Les Syndicats à esprit professionnel. 16 mai 1904.

Les Syndicats professionnels. Leur capacité légale et leur avenir. 19 juin 1904.

VIII

Bulletin de la Fédération des Industriels et des Commerçants. — Discussion et Rapport de M. DE RIBES CHRISTOFLE. 1907.

Bulletin de la Société d'Etudes Législatives. Années 1905, 1906, 1907.

Publication de l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs. — Le Contrat de travail. 1904.

L'Ouvrier textile. — V. RENARD. Le Contrat collectif. 1^{er} mars et 1^{er} avril 1907.

Le Monde Economique. — PAUL BEAUREGARD. Le Contrat collectif. 8 octobre 1905.

Statistique des Grèves et secours à la conciliation et à l'arbitrage. — Passim.

Conseil Supérieur du Travail. Comptes-Rendus des Sessions. Imprimerie Nationale.

Bulletin de l'Office du Travail. Passim.

INTRODUCTION

Généralisation des Modes de fixation collective des Conditions du travail

Le commencement du XIX^e siècle a été marqué par des découvertes scientifiques exceptionnellement importantes. Elles ont provoqué, dans la technique industrielle, de véritables bouleversements. Cette « révolution économique » devait forcément, par répercussion, modifier les conditions du travail. Chaque régime industriel détermine dans les rapports professionnels des modalités particulières ; les usages présidant au débat entre patrons et ouvriers ne sont pas immuables ; le genre de vie, le progrès de l'éducation, le sentiment de plus en plus net des bienfaits de l'association, exercent sur eux une influence constante. Le groupement des salariés dans de grandes usines, la substitution des machines à la main-d'œuvre ouvrière, la dépendance du travail humain vis-à-vis de la force motrice, toutes ces circonstances nouvelles ne pouvaient rester sans effet, non seulement sur les conditions du travail, mais encore sur leur mode de fixation.

Dans la petite industrie, tout embauchage est précédé d'une discussion au cours de laquelle le patron fait connaître le salaire qu'il est disposé à donner pour l'accomplissement d'un genre de travail déterminé, et l'ouvrier fait valoir ses aptitudes personnelles, ses états de service professionnels. Si ce dernier accepte la durée de travail proposée, si la rémunération accordée lui paraît satisfaisante, le contrat est conclu. Les choses s'expliquent du moins ainsi en théorie car, en fait, le plus souvent, l'acceptation de l'ouvrier n'est pas uniquement dictée par ces considérations envisagées en pleine liberté ; s'il se soumet aux propositions patronales, ce n'est pas qu'il y trouve toujours son compte, mais qu'il y est contraint par la nécessité de se procurer, à tout prix, les moyens de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Adam Smith a très nettement marqué, en une page souvent citée, les causes de l'infériorité de sa situation. (1)

Les dangers de ce mode de discussion sont encore accrus par le système actuel de grande industrie. Sans doute, il n'est pas exact de dire que le développement du machinisme supprime, au point de vue absolu, la

(1) « Dans toutes les luttes (entre employeurs et ouvriers) les maîtres sont en état de tenir ferme bien plus longtemps. Un propriétaire, un fermier, un maître fabricant ou marchand pourront, en général, sans occuper un seul ouvrier, vivre un an ou deux sur les fonds qu'ils ont amassés. Beaucoup d'ouvriers ne pourraient vivre sans travail une semaine entière. A la longue, il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci du maître ; mais le besoin du premier n'est pas si pressant. » — Adam Smith : *La richesse des Nations*, livre I, chap. VIII, p. 81.

main-d'œuvre ouvrière. En réalité, il se produit seulement un changement d'orientation dans la production et la main-d'œuvre se déplace sans cesse vers des industries nouvelles dont la création est facilitée par le progrès même du machinisme. Cependant il est certain que pendant les périodes intermédiaires le nombre s'accroît des ouvriers sans travail, et que l'existence de cette « armée de réserve de l'industrie » exerce une influence fâcheuse sur les conditions du travail, par la concurrence de tous ces miséreux contraints de vendre, à n'importe quel prix, la force de leurs bras et à conclure ce que Berryer appelait le « marché de la faim ». L'inégalité flagrante des individus en présence fait que dans la grande industrie le contrat de travail n'est qu'une apparence vaine.

La discussion individuelle des conditions du travail pouvait convenir au régime antérieur, car, dans ce cas, l'habileté personnelle de l'ouvrier était davantage prise en considération. Les ateliers ne produisaient qu'en vue d'un marché très restreint. Chacun d'eux ne pouvait y maintenir son renom que par les qualités professionnelles de ses artisans. Les conditions du travail étaient essentiellement variables, et il n'existait guère de règle précise dont il fut possible de se prévaloir. Une pareille incertitude pouvait alors produire des résultats heureux, car, dans la fixation des conditions du travail, une certaine marge était laissée aux rapports de bienveillance réciproque entre patrons et ouvriers. La mobilité de la main-d'œuvre était bien moindre encore qu'aujourd'hui.

Aussi la générosité des patrons avait-elle une plus grande tendance à s'exercer au profit d'employés qui restaient attachés, pendant toute leur vie, à des usines dont souvent leur dextérité faisait à elle seule la réputation. C'était un peu, là, ce que les Anglais appellent un système de « pay as you please », ou, suivant une expression familière aux ouvriers, un système « à la papa ».

Si les conditions de travail à l'atelier s'accommodaient d'une pareille imprécision dans leur origine, il ne saurait en être de même sous le régime actuel d'organisation industrielle. L'agglomération des ouvriers dans de grandes usines, la concentration des entreprises, leur transformation fréquente en associations de capitaux ou Sociétés anonymes, ont rendu difficiles sinon tout-à-fait exceptionnels les rapports directs entre patrons et ouvriers. Ils sont en général tout-à-fait étrangers les uns aux autres. Et l'assimilation est devenue à peu près complète entre les ouvriers et les machines qui produisent sous leur direction. Ce fait est prouvé par l'action et la réaction réciproques de l'offre de la main-d'œuvre et du développement du machinisme. Là où la main-d'œuvre ouvrière est abondante, donc bon marché, l'emploi des forces mécaniques est très peu fréquent. Il en est ainsi en Russie. Au contraire, dans les pays industrialisés, la rareté et la cherté de la main-d'œuvre déterminent l'achat continu de machines nouvelles et sans cesse perfectionnées. La division du travail crée parmi les travailleurs des catégories soumi-

ses à l'accomplissement de tâches identiques, et leur réunion au sein de vastes usines, les assujettissant forcément à certaines conditions communes, telles que l'uniformité des heures de travail, des heures de repas, des conditions d'hygiène, etc., rend difficiles les écarts arbitraires entre les salaires d'ouvriers se livrant côte à côte au même genre de travail. D'ailleurs, le malentendu croissant entre les classes patronales et ouvrières, qui ne paraissent guère conscientes du danger qu'il y a pour elles à s'ignorer réciproquement et de plus en plus, rendrait absolument illusoires les bienfaits que l'on pouvait attendre, dans la petite industrie, de la mise en présence de l'employeur et de l'employé. Peut-être, au contraire, y aurait-il lieu de craindre que, dans le but de diminuer des charges sans cesse accrues par une concurrence de plus en plus étroite, certains patrons, plus habiles que scrupuleux, ne missent à profit le défaut d'éducation de leurs cocontractants, leur ignorance des conditions consacrées par l'usage, pour leur imposer, au cours d'un tête à tête favorable aux abus d'influence, l'acceptation de clauses léonines.

D'ailleurs, en fait, le plus souvent, toute discussion est-elle supprimée et l'embauchage ne consiste-t-il que dans un simple acte d'adhésion de l'ouvrier aux conditions imposées par le règlement d'atelier. Alors même que son affichage serait régulièrement pratiqué, que l'ouvrier aurait une connaissance suffisante des clauses qu'il renferme, il est bien certain que le règlement d'atelier ne présente aucun caractère contractuel. C'est un

acte unilatéral de volonté émané du patron seul ; il « contient tout ce que le patron juge à propos d'y insérer dans l'intérêt du bon ordre et dans celui de ses affaires. » Ce n'est pas une convention ; ce n'est « qu'un ordre, un ensemble de devoirs imposés par l'un des contractants, le patron, à l'autre, l'ouvrier. (1) » Et son caractère de généralité consacre bien le changement survenu dans la nature des rapports entre employeurs et employés et montre bien la nécessité de négliger, dans la fixation des conditions du travail et en particulier du salaire, toutes considérations purement personnelles pour aboutir à l'établissement d'une règle collective.

Les conditions nouvelles d'organisation industrielle mettent donc les ouvriers dans l'impossibilité de faire valoir séparément leurs droits individuels et d'obtenir l'amélioration d'une situation à laquelle tant d'autres ouvriers se trouvent heureux, par crainte d'un sort pire, de rester assujettis. Ils ont ainsi mûri, contre ce mode de discussion, des sentiments d'hostilité d'autant plus vive que le contrat de travail revêt pour eux une importance absolument fondamentale. Non seulement il règle les obligations des employés pendant le travail ; mais toute leur existence extra-professionnelle en dépend étroitement, le salaire constituant en général leur seule ressource. Le contrat de travail occupe une place moins grande dans les préoccupations de l'employeur. Sous

(1) Cailleux. La question du règlement d'atelier en France, *Revue d'Economie Politique*, 1901 p. 890.

un régime de libre concurrence, il n'a que l'embarras du choix parmi les ouvriers. En outre le salaire, *in globo*, est dans beaucoup d'industries une portion bien moindre des frais généraux que l'achat des matières premières ou des machines. La coordination de leurs efforts peut seule donner aux revendications des ouvriers une autorité telle que les patrons soient dans la nécessité de ne pas refuser, de parti pris et sans examen, de les prendre en considération. La force qu'ils doivent opposer à une force contraire et pourvue d'une supériorité actuellement écrasante, ne peut leur venir que par l'association. Le sentiment de cette impuissance, née de leur isolement, la conscience de plus en plus nette d'une communauté évidente d'intérêts leur ont fait comprendre qu'un régime de « pulvérisation ouvrière » (1) ne saurait apporter d'amélioration appréciable à leur condition. Ils se sont aperçus qu'il ne suffisait pas de s'unir dans la révolte aux jours orageux de la grève ; mais qu'il valait mieux s'organiser de façon à faire valoir leurs prétentions au moment opportun, intervenir dans la discussion des conditions du travail, afin que son résultat ne fût plus à la merci de défaillances individuelles, mais qu'il tint un compte suffisant de la volonté collective, car, comme le dit M. Saleilles : « Devant les abus collectifs, il n'y a de ressource que dans les remèdes collectifs et les ententes collectives. Il faut traiter de puissance à puissance. Ce sera le rôle du Contrat de

(1) P. Bureau, *Le Contrat de travail. Le rôle des Syndicats professionnels*, 1902.

travail collectif ». (1) Et en vue de la réalisation, sous une forme collective, de l'équilibre des volontés concourant à la conclusion du Contrat de travail, la nécessité est apparue aux ouvriers d'une organisation professionnelle méthodique, permettant la coordination de tous leurs efforts pour l'obtention d'un résultat commun. Sans doute, cette intervention du Syndicat dans la discussion des conditions du travail semble-t-elle fournir aux patrons une raison d'hostilité contre le Contrat Collectif. Ils déclarent qu'ils veulent traiter avec leurs ouvriers non avec des étrangers. Mais le Syndicat, investi par la loi de la mission de défendre les intérêts professionnels, nous paraît pleinement autorisé à se faire le porte-parole des ouvriers. Son intervention assurera à leurs revendications le caractère d'unité et de généralité qui est la meilleure garantie d'une équitable solution, par l'exclusion des considérations de faiblesse ou d'animosité individuelles. Elle ne peut nullement envenimer le débat, car le tête-à-tête amical entre patrons et ouvriers, dont on paraît attendre d'heureux effets de conciliation, n'existe plus dans la grande industrie et la soumission forcée au règlement d'atelier est absolument exclusive de toute idée d'accord de volontés. (2).

Donc l'action collective des ouvriers peut seule assurer le succès de leurs revendications légitimes et leur

(1) Lettre de M. Saleilles publiée dans le *Bulletin de la Société d'Études Législatives*, année 1906 p. 231.

(2) Voir Ch. Gide, *Economie Sociale* p. 88 et ss.

progrès matériel. Ce principe parait aujourd'hui acquis, à tel point que, pour certains auteurs, il y ait déjà lieu de prévoir un accroissement de puissance syndicale tel, que des abus d'influence, s'exerçant au détriment des patrons, donnent naissance à une forme inverse d'exploitation.

Des appréhensions de ce genre sont tout au moins singulièrement prématurées. Et l'on peut assurément se féliciter, sans réserve, que les progrès de l'association professionnelle permettent la conclusion de Contrats Collectifs de travail, qui deviennent de plus en plus des ententes librement conclues entre puissances indépendantes et organisées.

PREMIÈRE PARTIE

La Question du Contrat Collectif en général

CHAPITRE PREMIER

Que faut-il entendre par l'expression Contrat Collectif de travail ?

Sous le terme générique de Contrat Collectif, plusieurs espèces très différentes peuvent être comprises et, pour la netteté des solutions théoriques comme pour la facilité de l'exposé, il convient de les distinguer avec soin.

L'expression de Contrat Collectif de travail, dans son sens le plus strict, paraît désigner uniquement un Contrat de travail dans lequel une des parties en présence, au moins, serait une collectivité. Dans une pareille conception, la Collectivité ouvrière s'engage à accomplir une quantité de travail déterminée ; les patrons s'obligent à fournir en échange un salaire global et un certain nombre de prestations accessoires. Les rapports que l'exécution du travail fait naître entre les parties sont directement et nécessairement régis par le Contrat.

L'usage n'a pourtant pas désigné sous le nom de Contrat Collectif de travail, ou plus brièvement de Contrat Collectif, une convention de ce genre. L'expression qui a prévalu est celle de Contrat d'équipe. On comprend,

sous le nom de Contrat Collectif, une situation juridique différente. Il s'agit bien de conventions traitant des conditions du travail et reposant sur l'accord de collectivités ouvrières et patronales. Mais ce ne sont pas, à proprement parler, des Contrats de travail. Leurs dispositions n'entraînent, par elles-mêmes, aucune obligation active pour les parties. La collectivité ouvrière n'est pas assujettie à exécuter un travail convenu, à des conditions précisées à l'avance, pas plus que la collectivité patronale à satisfaire aux obligations correspondantes. La convention n'entraîne pour ses adhérents qu'une obligation négative et d'ailleurs purement conditionnelle. Ils s'engagent à ne pas en méconnaître les clauses, si, plus tard, ils se trouvent appelés à conclure des Contrats de travail. Il s'agit donc là, suivant une expression aujourd'hui consacrée, d'une « réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » (1) consentie par des collectivités, en vue de présider à la conclusion éventuelle, par leurs membres, de Contrats individuels de travail, dans une région et une profession déterminées.

Les deux hypothèses mettent en jeu des principes identiques : l'aptitude des collectivités à contracter valablement pour ceux qui les composent et la mesure de leur intervention. Mais au point de vue pratique, leurs conséquences sont très différentes. Le Contrat d'Equipe suffit à entraîner la soumission de ceux qui l'ont conclu à des

(1) *Code du Travail et de la Prévoyance sociale*, 1904. Chapitre : Des Conventions relatives au travail. Rapport de M. R. Jay.

engagements précis, qu'ils doivent nécessairement remplir pour exécuter le contrat. La convention collective, au contraire, laisse subsister le contrat individuel, qui, seul, donne naissance à des obligations positives, dans la mesure où il est respectueux de cette limitation préalable. Elle est donc seulement destinée à compléter et à dominer le Contrat individuel.

Il importe de distinguer très nettement le Contrat d'Equipe d'une autre forme de travail collectif dont les abus ont nécessité l'interdiction. Dans le marchandage ou la sous-entreprise, il existe un intermédiaire onéreux entre l'ouvrier et l'employeur : le tâcheron, véritable parasite, qui exploite le travail de ceux qu'il emploie ; il n'y en a pas dans le Contrat d'Equipe. Les ouvriers s'associent pour l'exécution d'une tâche déterminée. Sans doute, ils ne se mettent pas tous en rapport avec le patron ; ils traitent par intermédiaire ; mais les bénéfices réalisés par la revente de la main-d'œuvre ne sont pas acquis à celui-ci ; ils sont répartis entre les ouvriers eux-mêmes ; le marchandage est donc collectif. « Les ouvriers réunis
« en équipe traitent non par intermédiaire, mais par mandataire. Ce mandataire n'est pas un condottiere d'industrie, recrutant ses soldats où il lui plaît, et vendant
« leurs services en bloc à l'entrepreneur, comme autrefois les lansquenets et les Suisses aux princes. Il est
« un délégué de ses camarades, le premier entre ses
« pairs, chef de travail désigné par eux pour débattre
« selon leurs vues les intérêts de tous et de chacun avec
« l'employeur. S'il y a malfaçon ou retard dans l'exécu-

« tion du travail, il n'en supportera pas plus les conséquences matérielles qu'il ne s'attribue un profit sur le travail de ses associés. Selon les cas, la responsabilité retombera sur l'ouvrier fautif ou sur l'équipe tout entière » (1).

Les Contrats d'Equipe sont surtout fréquents dans l'industrie minière et dans l'industrie typographique. Ils peuvent présenter un certain nombre de modalités, dans le détail desquelles nous n'entrerons pas. Ils fonctionnent déjà depuis très longtemps dans certains pays où l'organisation sociale est pourtant rudimentaire. En Russie, les artèles sont des groupes d'ouvriers du même village ou de la même région, organisés sous la conduite d'un ancien ou staroste, qui traite avec les employeurs à temps ou à forfait pour les travaux à exécuter et répartit le salaire collectif entre les associés, au prorata des services rendus. C'est sous cette forme embryonnaire que le Contrat Collectif est, suivant l'expression de M. Cheysson, du « vieux neuf » (2). Le Contrat d'Equipe est actuellement pratiqué par les dockers de Londres, les tuiliers et les débardeurs des ports de Marseille, dans l'industrie métallurgique, dans la construction des navires, et dans les mines non seulement de France, de Belgique et d'Angleterre, mais de Nouvelle-Zélande et d'Australie.

C'est dans l'imprimerie qu'il atteint son type le plus

(1) Eug. Fournière : *Ouvriers et patrons*, p. 88.

(2) Discussion à la Société d'Economie sociale. *Réforme sociale*, 16 juin 1903, p. 968.

parfait, sous le nom de commandite typographique. Il y revêt les deux formes de commandite égalitaire ou au prorata, que l'on rencontre parfois combinées dans la même entreprise. La « Société anonyme à capital variable, de composition, impression, expédition et distribution des journaux officiels de la République Française » en est sans doute l'application la plus connue.

Ce mode de rémunération du travail offre des avantages considérables, non seulement pour les ouvriers, mais encore pour les patrons. Il assure aux ouvriers les bénéfices pécuniaires résultant de la suppression de tout intermédiaire, tout en leur accordant le surcroît de force que procure l'association. Les patrons, déchargés de tout souci de direction et de tout travail de surveillance, voient leur production accrue par suite du plus grand intérêt que prennent leurs ouvriers à la prompte et consciencieuse exécution du travail.

Ces avantages ont paru suffisants à certains auteurs pour baser sur la généralisation de cette institution tout un système d'organisation sociale. Telle est du moins la théorie de M. Yves Guyot (1) qui, prenant pour point de départ l'assimilation du travail humain à une marchandise quelconque, propose, pour l'amélioration de ses conditions de vente, la création de sociétés commerciales ordinaires (2). Leur constitution, n'exigeant point de

(1) *Conflits du travail et leur solution*, 1903.

(2) De même pour M. Floquet, le but des associations ouvrières était « de vendre la plus précieuse des marchandises, le travail humain, et de le vendre aux meilleures conditions, de tirer un lucre, un profit à répartir entre les membres du Syndicat ». *Journal Officiel*, Chambre 1882, session ordinaire, p. 734, col. 3. 2

capitaux, serait facile pour les ouvriers. Elles donneraient aux patrons les plus sérieuses garanties de la loyale exécution du contrat et leur absence de préoccupations autres que celle de la réalisation et de l'accroissement du gain, paraît de nature à améliorer les rapports entre les patrons, uniquement absorbés par la direction technique et l'exploitation commerciale de leur entreprise, et les ouvriers soucieux de la bonne réputation professionnelle de leur société.

Cependant il ne semble pas possible — malgré l'utilité incontestable de ce genre de contrats — de leur prédire un avenir aussi ambitieux. Ils ne constituent qu'un remède partiel aux maux causés par les excès de la concurrence. Les commandites, pour hâter l'accomplissement de certaines tâches, louent souvent les services de manœuvres, étrangers à la commandite et placés vis-à-vis d'elle dans la situation habituelle d'un ouvrier en face du patron, dans le contrat individuel de travail. Ce système rétablit donc parfois lui-même les abus dont il poursuit en principe la disparition. En outre, il y a lieu de craindre que la concurrence ne soit pas reportée sur le terrain vraiment professionnel, qu'elle soit seulement déplacée d'un degré. Le débat préliminaire ne mettra plus en présence un patron intéressé et des ouvriers pris individuellement et placés entre le désir d'obtenir une rémunération suffisante de leur travail et la crainte de perdre, par des exigences dont tant d'autres salariés sont prêts à faire le sacrifice, une occasion de gagner modestement leur vie. Mais, en face du patron indifférent, se poursui-

vra, si ce genre de contrat se généralise, une lutte non moins âpre entre les sociétés de main-d'œuvre concurrentes. Elle aboutira fatalement à l'établissement, comme règle d'usage, des pires conditions du travail. Il est douteux qu'une semblable rivalité permette de maintenir les garanties de bonne exécution des travaux qu'offre, au moins en principe, le système du Contrat d'Equipe. Il semble que ce système puisse, dans certains cas, assurer quelques bénéfices pécuniaires immédiats, si l'équipe se compose d'ouvriers zélés, consciencieux et expérimentés. Mais on ne saurait y voir un remède général aux maux causés par l'inégalité des parties au Contrat de travail et une limite aux excès d'une concurrence effrénée.

Ainsi apparaît la nécessité d'une règle plus générale posée au cours d'un débat plus ample. D'ailleurs un certain nombre de commandites ont la prétention de proposer les contrats conclus par elles comme des contrats type, comme des tarifs généraux à répandre et à faire adopter dans l'industrie entière. La plupart d'entre elles, au moins dans l'imprimerie, sont organisées par les soins, sous le contrôle et la garantie du Syndicat, et c'est lui qui représente la commandite dans les contestations avec l'employeur. Les dangers de la commandite rendent nécessaire l'intervention du Syndicat pour la répression des abus auxquels ce système peut donner lieu. Et s'il peut être conservé comme offrant, dans certains cas et en particulier pour l'exécution de petits travaux accessoires, dont le patron ne veut pas avoir à se préoccuper, des avantages précieux, il est nécessaire

que les contrats de ce genre restent subordonnés à une réglementation générale, arrêtée par les représentants de la profession. Ainsi sera réellement obtenu le résultat poursuivi par l'organisation du marché collectif du travail. L'uniformité des règles adoptées par les collectivités ouvrières, la cohésion de leurs ententes, permettront de remédier à l'état d'infériorité « habituel et caractérisé » (1) dans lequel se trouvent leurs membres, quand ils abordent séparément la discussion des conditions du travail. Le rétablissement de l'égalité des parties en présence autorisera la conclusion de véritables « contrats ». Et ce but sera atteint, non par la multiplication des contrats d'équipe, conclus entre patrons et petites collectivités ouvrières, sans liens entre elles et dont les membres ne poursuivent, au gré de leurs convoitises et dans la mesure de leurs facultés individuelles, qu'un accroissement de gain momentané, mais par le caractère de généralité donné à la discussion des conditions du travail, par l'adoption de règles destinées à présider à tous les rapports du même genre au sein d'une profession ou dans une région déterminées, par la conclusion périodique de conventions collectives. Les ouvriers ont compris quelle serait la précarité des résultats obtenus, s'ils n'avaient que le caractère de concessions patronales, plus ou moins forcées et peut-être momentanées. Un patron, pour faire face à certaines commandes,

(1) Rapport de M. Brocard. *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*. Année 1906, p. 365.

aurait pu consentir les avantages demandés par ses ouvriers, quitte à les retirer une fois le travail livré et la clientèle satisfaite. De pareils manquements deviendraient difficiles si l'accord se faisait sur des bases plus étendues, et si le nombre des adhésions ralliées de part et d'autre donnait aux clauses adoptées, dans la région entière, l'autorité d'un véritable usage professionnel. Sans doute les Conventions Collectives ne donnent pas directement naissance à des obligations positives ; elles laissent subsister le contrat individuel de travail. Mais la mise en présence ultérieure du patron et de l'ouvrier n'offrirait plus de danger, car l'ouvrier sera protégé par les clauses stipulées dans son intérêt par la collectivité à laquelle il appartient. Et le caractère objectif de ces règles ne leur donnera-t-il pas une autorité plus étendue ? Les faits permettent de le présumer ; ils manifestent la tendance des Conventions collectives à devenir une réglementation des conditions du travail opposable à tous et valable même pour les non syndiqués.

Sous cette forme seulement, le caractère vraiment collectif de la discussion est réalisé ; le contrat individuel postérieur participera de ce caractère collectif. Ce sont les accords de ce genre que nous désignerons couramment sous le nom de Contrats Collectifs ; ce sont les plus répandus ; c'est à leur étude que nous consacrerons un examen particulièrement détaillé, après avoir dégagé les principes généraux qui régissent toutes les hypothèses d'intervention de collectivités au Contrat de travail et étudié les problèmes juridiques soulevés par cette question.

CHAPITRE II

Le développement des Conventions Collectives. — Les Faits

Le Contrat Collectif a recueilli des adhésions dans les partis les plus opposés. Et chacun de ses protagonistes suit dans son développement le triomphe de ses propres idées. Les libéraux le voient avec faveur comme assurant l'égalité des parties au Contrat de travail, par le seul effet du libre groupement des forces ouvrières et montrant l'inutilité de toute ingérence législative. Pour les socialistes, le Contrat Collectif constitue le triomphe de l'institution syndicale, une étape vers la disparition progressive du salariat, une préparation indispensable à la gestion intégrale des moyens de production par la collectivité des travailleurs organisés ; ils y voient une simplification de la lutte des classes par la substitution à l'ouvrier isolé contre le patron isolé de la Fédération patronale contre la Fédération ouvrière, le choc entre

le bloc du capital et le bloc du travail (1). Cette institution est également prônée par les catholiques sociaux. Désireux de réagir contre les excès de l'individualisme, ils poursuivent le rétablissement des corporations dont les conventions collectives sont de nature à assurer l'autorité. Les interventionnistes enfin, tout en se félicitant des heureux résultats qu'elles peuvent produire par l'établissement de relations normales entre employés et employeurs, ne croient pas pouvoir faire une entière confiance à l'action du principe de la liberté des conventions. Ils reconnaissent la nécessité d'une consécration législative. L'absence de règles précises oblige à s'en rapporter à des usages souvent douteux et incertains. L'intervention du législateur peut seule apporter les précisions nécessaires et armer les contractants de sanctions destinées à donner à leurs accords toute leur efficacité.

Mais il serait illusoire de fonder sur cette unanimité apparente de trop belles espérances pour l'avenir du Contrat Collectif. Les faits montrent combien aujourd'hui encore est restreint le développement de cette ins-

(1) Pour les socialistes, le Contrat Collectif ne saurait être qu'une solution provisoire. C'est ce qu'exprime M. Fournière dans son ouvrage : *L'Individu, l'Association, l'Etat*. « Plus elle formera de Contrats Collectifs », dit-il, « plus la classe ouvrière verra que, productrice unique, elle a droit, elle, uniquement, à ses produits, moins elle voudra, de son travail, entretenir l'oisiveté parasite. Comme elle a, d'autre part, appris la gestion des entreprises, comme elle sent qu'elle peut remplacer sinon le capital, du moins les capitalistes, elle n'aura de cesse qu'elle ne les ait éliminés. Les Contrats Collectifs ne sont pas des traités de paix perpétuelle, mais des trêves, quelque chose comme des haltes où l'on respire avant le dernier assaut ».

titution. Mais, à vrai dire, si elle ne constitue pas chez nous une pratique industrielle courante, il est assez facile d'en discerner les causes et un rapide examen nous permettra de tirer de leur caractère relatif et momentané les raisons de conserver une grande confiance en l'avenir du Contrat Collectif.

La législation française n'a consacré que très tardivement les droits essentiels dont les ouvriers anglais jouissaient déjà depuis bien longtemps. Le droit de coalition ne fut reconnu qu'en 1864 et le droit d'association qu'en 1884. Ces conquêtes sont encore trop récentes pour que les intéressés aient eu le temps de se faire aux nécessités de la pratique du marché collectif du travail. Et aujourd'hui encore, malgré l'abrogation de la législation prohibitive antérieure, il n'est pas douteux que le Contrat Collectif, si licite soit-il, n'ait pas une existence juridique bien définie. L'absence de sanction pratique, les variations et les incertitudes de la jurisprudence, ne sont pas de nature à donner à cette institution nouvelle la stabilité et le prestige nécessaires à son développement.

Il faut en outre tenir compte de l'état d'esprit que les rigueurs d'une législation retardataire avaient entretenu chez les patrons et chez les ouvriers, et qui a survécu à son abrogation. Les patrons sont en grande majorité hostiles à l'exercice des droits nouvellement reconnus. Ils refusent d'entrer en rapports avec les associations ouvrières ; dans beaucoup d'industries, il faut aux ouvriers un certain courage pour accepter une fonction dans le Syndicat, car ce fait seul les expose aux repré-

sailles patronales (1). Les refus d'embauchage d'ouvriers syndiqués, leurs renvois pour faits purement syndicaux, des vexations de toutes sortes, sont les causes habituelles des conflits du travail. Les ouvriers, au contraire, sont portés à faire de ces droits nouveaux un usage inconsidéré ; ils voient en eux un moyen d'hostilité, plutôt qu'un remède pacifique. Et s'ils sont capables d'ardeur agressive et d'entente momentanée dans les périodes aiguës des conflits, ils sont moins susceptibles d'un effort soutenu par une organisation permanente et méthodique. Aussi le nombre relativement restreint des syndicats proportionnellement à la population ouvrière (2), c'est-à-dire l'insuffisance des organes pouvant conclure les Contrats collectifs, a également contribué à paralyser leur essor.

(1) Voir par exemple : Augé-Laribé : *Les ouvriers de la viticulture languedocienne et leurs Syndicats*. Mémoires et documents du Musée social. Novembre 1903, n° 9. Voir également la déclaration de M. Japy au Congrès de la Fédération des Industriels et des Commerçants français. *Bulletin de la Fédération*. Mars 1907, p. 602.

(2) La statistique des Syndicats au 1^{er} janvier 1907, publiée par le *Bulletin de l'office du travail* (novembre 1907), indique cependant que le mouvement syndical français, en 1906, se traduit par une augmentation très notable, aussi bien du nombre des syndicats que du nombre des syndiqués. Les chiffres donnés sont les suivants :

	NOMBRE	
	DES SYNDICATS	DES SYNDIQUÉS
Au 1 ^{er} janvier 1906.....	11.841	1.809.271
Au 1 ^{er} janvier 1907.....	12.971	1.958.511
Différences en faveur de 1906.	1.130	149.240

L'augmentation du nombre des Syndiqués (149.240), n'a été dépassée qu'une fois, au cours de l'année 1892-1893.

Sans doute les patrons ne sauraient tirer un argument bien prenant de cette insuffisance numérique des Syndicats. Beaucoup d'ouvriers sont dans la nécessité de préférer aux avantages éventuels de l'association professionnelle le bénéfice immédiat résultant de l'économie de cotisations parfois élevées. Et la « sage réserve » (1) sur laquelle ils se sont tenus vis-à-vis des Syndicats leur a été bien souvent inspirée, sinon imposée, par l'hostilité patronale. Mais les employeurs sont parfois mieux fondés à se plaindre de l'état d'esprit dont font preuve les Syndicats existants. Sans doute les exagérations de leurs plaintes témoignent-elles souvent d'un évident parti-pris. Mais nous ne pouvons que reconnaître l'exactitude du portrait si habilement et si impartialement tracé par M. Brocard : « Organisés moins pro-
« fessionnellement que politiquement, hantés par les
« idées révolutionnaires, la théorie de la lutte des clas-
« ses et de l'action directe, séduits et détournés de leur
« véritable but par les espérances dont on les berce, la
« métaphysique révolutionnaire dont on enveloppe leur
« politique rétrograde, ils sont fort capables de provo-
« quer des scènes tumultueuses, d'organiser un jour de
« 1^{er} Mai une « répétition générale » de la révolution
« sociale, d'obliger le gouvernement à mobiliser la
« force publique et à mettre les grandes villes dans un

(1) M. F. de Ribes-Christoffe, dans son rapport à la Fédération des Industriels et Commerçants Français, p. 19, s'exprime ainsi : « Il est notoire que les ouvriers se sont tenus presque partout sur une sage réserve vis-à-vis des Syndicats..... Donc les Syndicats ne peuvent pas prétendre représenter les ouvriers numériquement. »

« état voisin de l'état de siège. Mais, sous ces apparences
« de force, derrière cette agitation vaine, comparable à
« celle de la grande et mystérieuse trade-union anglaise
« de 1830, ancêtre de notre Confédération générale du
« Travail, qui devait, selon le mot de Robert Owen,
« s'abattre sur la société capitaliste comme le voleur
« dans la nuit, il n'y a trop souvent que faiblesse et
« impuissance. Leur turbulence et leur agitation, loin
« de servir leurs intérêts professionnels, n'aboutit au
« contraire qu'à les léser gravement par les inquiétudes
« et les défiances qu'elles suscitent chez les patrons; elle
« est la principale raison et la meilleure excuse comme
« parfois aussi, il faut bien le dire, la conséquence de
« l'attitude des employeurs vis-à-vis des Syndicats, de
« leur refus de les reconnaître et de traiter avec
« eux. » (1). Il serait assurément injuste d'attribuer à
tous les Syndicats des tendances et un esprit d'intolérance de nature à éveiller les plus légitimes défiances des patrons. Un accord à peu près unanime fait une place tout à fait exceptionnelle à l'importante Fédération des Travailleurs du Livre, dont M. Keufer, vice-président du Conseil supérieur du Travail, est l'actif et prudent secrétaire-général. Et un auteur des plus compétents et des moins suspects a pu dire qu'« il s'est renfermé dans la préoccupation des améliorations ouvrières
« sans les lier à des rêves de palingénésie sociale.... Il a

(1) Rapport sur les effets et la cessation ou rupture du Contrat de travail, présenté au nom de la Commission par M. Lucien Brocard. — *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1906, p. 371.

« voulu, par l'éducation syndicale, élever la moralité et « la dignité de la classe ouvrière. » (1) Un pareil objet paraît bien digne d'être proposé à l'activité des Syndicats ouvriers. Il semble que dès à présent un certain nombre d'entre eux s'en préoccupent sincèrement et plusieurs, parmi les Syndicats qui composent les Fédérations des ouvriers mécaniciens ou des ouvriers du textile, peuvent tout autant que la Fédération des Travailleurs du Livre soutenir la comparaison avec les Trade-Unions anglaises, qui leur sont si souvent proposées comme modèles. Et ces syndicats à esprit professionnel sont d'autant plus aptes à assurer, par la continuité de leur action, par leur connaissance de l'état du marché et des besoins corporatifs, l'amélioration de la condition ouvrière, qu'aucune préoccupation étrangère à ce but si désirable ne vient en détourner leur attention.

C'est surtout en établissant des Conventions collectives que les Syndicats servent pratiquement les intérêts des ouvriers ; et les faits montrent bien la relation qui existe entre le développement de ces accords et l'existence d'associations professionnelles puissantes et organisées. Leur autorité est d'autant plus grande qu'elles ne la compromettent pas en hasardant des conflits injustifiés et sans aucune chance de succès, et qu'elles savent montrer au contraire toute leur force quand la légitimité de leurs revendications leur donne pleine confiance dans le résultat final. Elles peuvent se consacrer

(1) M. Fagniez. Le Syndicalisme Ouvrier. Les Syndicats à esprit professionnel. *Réforme Sociale*, 16 avril 1904.

crer à la conclusion des Contrats collectifs avec d'autant plus d'activité que leurs avantages assurent, en même temps que l'amélioration de la condition des ouvriers en général, un recrutement croissant des membres de ces Syndicats.

Il nous semble donc superflu de vouloir retrouver, dans l'examen de faits remontant à une époque trop éloignée de la nôtre, des exemples, même inconscients et fortuits, de conventions collectives. Une semblable recherche a été tentée, non sans érudition, par M. Raynaud. (1). Dans un historique intéressant, il s'attache à montrer comment le Contrat collectif, né spontanément de la liberté industrielle, en 1791, puis brutalement étouffé par la loi Chapelier, a pu reconquérir peu à peu une existence de fait sinon de droit. Mais il y a lieu de reprocher à l'auteur certaines assimilations un peu trop complaisantes. Dans le désir, bien naturel, d'appuyer sa démonstration, il est porté à confondre avec l'hypothèse du Contrat Collectif l'élaboration unilatérale, sous forme de tarifs, des conditions de travail exigées par l'une des collectivités en présence. M. Laronze montre le bien-fondé de ce reproche en reprenant certains exemples cités par M. Raynaud. Une pareille discussion nous entraînerait fort loin de notre sujet. Nous l'éviterons en rappelant que les conceptions économiques unanimement admises au commencement du siècle dernier faisaient obstacle à ce que l'idée d'une entente entre collectivités pût être

(1) B. Raynaud. Thèse. *Le Contrat Collectif de travail*, Paris 1901.

admise et que la reconnaissance du droit de coalition pouvait seule autoriser la conception d'une pareille hypothèse dans toute sa généralité.

Si nous nous plaçons uniquement en présence des faits récents, et si nous procédons à un rapide examen des diverses branches de l'industrie, il nous sera aisé de reconnaître que de plus en plus se généralise la pratique du Contrat Collectif.

LES FAITS EN FRANCE

Les exemples les plus connus (1) se rencontrent dans l'industrie minière. Ce fait s'explique aisément. Son organisation, par la force même des choses, obéit au type de grande industrie ; la main d'œuvre joue un rôle tout particulièrement important dans les industries extractives. Les célèbres conventions d'Arras, de 1891, 1898, 1899 et 1900, ont eu une portée très considérable puisqu'elles embrassaient un nombre très grand d'ouvriers et d'exploitations minières. Nous n'examinerons pas le processus de leur conclusion. Le récit en a souvent été fait. Mais il nous serait facile de retrouver dans la représentation des parties en cause et dans le mode de tractation usité, le type même de la fixation collective des conditions du travail. Il y a malheureusement lieu de

(1) Nous ne reprendrons pas ici les nombreux et intéressants exemples de contrats collectifs déjà cités par M. Raynaud et dont la plupart remontent à une époque un peu éloignée de la nôtre. Voir sur ce point Raynaud, thèse précitée.

regretter qu'aucune organisation régulière et permanente ne soit prévue pour assurer le respect de leurs dispositions.

Aussi n'ont-elles pas suffi à faire disparaître toute cause de conflit. Les Conventions avaient adopté comme salaire de base, pour les ouvriers du fond, le salaire moyen effectivement payé par les Compagnies dans les douze mois qui avaient précédé la grève de 1889. Ce taux était inamovible, mais les augmentations du salaire réel étaient réalisées au moyen d'une prime basée sur l'élévation des prix de vente du charbon, et calculée en tant pour cent sur le salaire de base. L'arbitrage qui mit fin à la grève de 1902 fixa cette prime à 30 %, et ce chiffre fut maintenu à l'expiration de la durée de validité de cette convention, en avril 1904.

Mais, à la suite de la catastrophe de Courrières, éclata, au Printemps 1906, une grève générale des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais. Les ouvriers réclamaient une augmentation de salaire en se fondant non sur la hausse du prix du charbon, mais sur la progression des actions cotées à la Bourse de Lille. Cette prétention, qui tendait à dénaturer les bases de la fixation des salaires, fut immédiatement repoussée par les Compagnies. Les ouvriers demandaient en outre l'incorporation de la prime dans le salaire de base et la fixation d'une nouvelle prime de 15 %, à raison de l'amélioration de la situation commerciale. Ils voulaient enfin que le salaire obtenu ne constituât plus une simple moyenne, mais qu'il eût la valeur d'un minimum que les Compagnies seraient tenues d'observer.

Les négociations ayant échoué, le Gouvernement intervint. Sous son impulsion, les Compagnies acceptèrent l'incorporation d'une partie seulement de la prime payée, égale à 20 % du salaire de base. Et à ce chiffre était ajoutée, dans le Pas-de-Calais, une nouvelle prime, non consolidée, égale à 17 % (1). Dans le Nord, où l'incorporation était en général déjà faite, il fut accordé aux ouvriers une nouvelle prime de 20 %.

Dans le bassin de la Loire, à la suite de l'arbitrage de M. Ballot-Beaupré, la prime avait été fixée à 3 % du salaire moyen payé aux ouvriers en 1899. Elle fut réduite à 1 1/2 % au 1^{er} juillet 1904. Une nouvelle convention, en date du 11 avril 1906, a fixé le relèvement du salaire, jusqu'au 30 juin 1908, à 30 centimes pour les ouvriers de l'intérieur, 20 centimes pour les ouvriers de l'extérieur, 15 centimes pour les femmes et les enfants.

Nous voyons donc que, dans les mines, la fixation du salaire sous un mode collectif, consistant soit dans une entente directe, soit dans un arbitrage, est devenue une règle absolue, à laquelle il n'est fait exception que dans le bassin houiller du Midi, resté étranger au mouvement gréviste de 1906.

L'industrie textile offre également de nombreux exemples de Conventions collectives.

En 1904, une Convention collective mit fin aux grandes grèves d'Armentières et d'Houpluies. L'initiative

(1) Voir le *Temps*, 15 avril 1906.

de la réunion d'une Commission mixte fut prise par les patrons « désireux de limiter les excès d'une concurrence ruineuse ». L'efficacité du procédé est prouvée par ce fait que ladite Convention est toujours restée en vigueur depuis lors.

C'est une Convention collective, établie en 1900 et passée entre le syndicat des patrons et celui des ouvriers, qui détermine les prix de façon et les conditions du travail dans les tissages de Lavelanêt (Ariège). Un conflit, né en janvier 1906, d'une contestation sur l'application du tarif à un article déterminé, à la suite d'une grève partielle, puis d'un lock-out global, fut terminé par une sentence arbitrale (1).

Les tisseurs à la main du Cambrésis obtinrent en Septembre 1905, de leurs employeurs, la passation d'une Convention Collective valable pour un an ; elle stipulait la répression de la fraude sur le métrage, une augmentation des prix de façon unifiés, et, étendue à tous les employeurs du Cambrésis fabricant le linon et la batiste, des compromis et une Commission mixte de surveillance des dites clauses. Cette convention fut dénoncée par les patrons dans les délais prévus par elle. Les patrons soumirent aux ouvriers leurs conditions nouvelles. Ceux-ci en même temps formulaient leurs revendications. Ils demandaient le maintien de la classification des articles établie par le précédent tarif avec

(1) Voir Statistique des Grèves et des recours à la conciliation et à l'arbitrage survenus pendant l'année 1906, p. 577.

relèvement général de 15 o/o. Des négociations, conduites par le juge de paix de Carnières, aboutirent à la conclusion d'une nouvelle convention, valable pour trois ans, à partir du 30 septembre 1906, entre « l'Union des fabricants et négociants de batistes, toiles fines, linons et mouchoirs, ainsi que les fabricants soussignés de la région Cambrai-Valenciennes et environs n'appartenant pas au Syndicat », d'une part, et « La Fédération des ouvriers tisseurs de la région de Cambrai-Valenciennes et avec elle les ouvriers tisseurs », d'autre part. Elle régleme l'organisation d'une Commission mixte chargée « d'assurer le respect du tarif et les conditions de travail ci-indiquées », prévoit certaines pénalités conventionnelles pour la violation des conditions énoncées et, notamment, pour avoir donné à un ouvrier un prix de façon inférieur au tarif, et, enfin, fixe avec précision et en détail le tarif minimum des prix de façon pour les différentes spécialités fabriquées dans la région Cambrai-Valenciennes. (1).

De semblables accords se rencontrent également dans une grande variété d'exploitations dont l'organisation ne paraît pas aussi caractéristique du type de grande industrie.

Nous citerons dans les branches les plus diverses : Dans l'industrie des cuirs et peaux, les mégissiers d'Annonay vivent sous le régime de Contrats Collectifs ; de

(1) Voir également : *Statistique des Grèves...* 1906, p. 711 et suivantes.

même les ouvriers des ports et docks de Cette ont conclu avec leurs patrons plusieurs conventions collectives, en Mai et Août 1902 et plus récemment le 21 Avril 1906. Dans la même ville — et il semble bien que la conclusion de ces accords obéisse à une loi de contagion économique — les déchargeurs de charbon ont conclu plusieurs conventions collectives, la 1^{re} en date du 31 Août 1902, dont le principal résultat est la conquête de la journée de huit heures, et la 2^e, en date du 2 Avril 1906, qui consacre le résultat obtenu par la précédente et y ajoute, comme corollaire, la fixation d'un salaire minimum de huit francs. Un autre exemple de cette répercussion économique — due sans doute à l'activité plus grande de certains chefs de syndicats ou à leur confiance dans l'efficacité de ce procédé — c'est la multiplicité des Contrats Collectifs dans la région lyonnaise. Nous signalerons notamment ceux conclus : entre les allumeurs de lanternes et entrepreneurs d'éclairage (23 janvier 1906) ; par les employés et ouvriers de tramways et la Compagnie (28 Avril et 2 Mai 1907) ; entre les ouvriers serruriers et leurs patrons (14 Mai 1903) ; entre la Chambre syndicale des entrepreneurs du Bâtiment et de Travaux publics de Lyon et de la région et le Syndicat des ouvriers menuisiers (24 Mai 1907) ; entre les maîtres tullistes et leurs ouvriers, et cette convention offre cette particularité qu'elle est basée sur une entente entre employeurs et employés pour le maintien des prix de vente et sur l'exclusion catégorique des « renégats ouvriers » qui accepte-

raient des salaires inférieurs à ceux fixés par elle. (1)

Une entente analogue a été conclue entre les ouvriers colleurs de papiers peints de Toulouse et leurs patrons. Moyennant certains avantages déterminés, « les membres du Syndicat des ouvriers colleurs s'interdisent de la façon la plus formelle de poser ou de coller des papiers achetés par un client hors des magasins de la ville de Toulouse, sous peine d'exclusion du Syndicat et de toutes les maisons de la ville. Ils s'engagent en outre à ne jamais coller un article au-dessous du tarif que les patrons établiront pour la clientèle. » (2).

A Paris, la Chambre syndicale des carrossiers et l'Union syndicale des ouvriers et ouvrières de la voiture ont conclu, par l'intermédiaire d'une commission mixte réunie à la suite des démarches de M. Fagnot, enquêteur à l'Office du Travail, une importante Convention collective (3). Son principal intérêt est de bien faire ressortir la différence existant entre ce genre de contrat et le contrat d'équipe. Son article 5 prévoit en effet que le travail, dont elle a pour but de régler les conditions générales, « s'exécute à la journée ou en commandite. Le travail en commandite s'exécute par équipe d'après un prix fixé d'avance », et la réglementation des conditions de la commandite fait l'objet de plusieurs articles spéciaux de la Convention.

(1) Voir le texte de la plupart de ces Conventions Collectives dans la *Statistique des Grèves*, de ces dernières années, *passim*.

(2) *Statistique des Grèves*, 1906, p. 676.

(3) *Ibidem*. 1905, p. 637. Le texte de cette Convention se trouve rapporté aux Documents annexés.

On rencontre en outre une très grande masse de Contrats Collectifs dans l'industrie du bâtiment ; leur importance est particulièrement grande tout d'abord à cause du nombre de leurs adhérents et de la multiplicité des corps de métier intéressés, et ensuite parce que leur dispersion sur tous les points du territoire prouve bien la possibilité d'adapter le Contrat Collectif aux conditions de la petite industrie.

Des Contrats Collectifs existent même dans certains genres d'industries où l'organisation syndicale n'est qu'à l'état embryonnaire, par exemple dans l'agriculture. C'est par de semblables accords qu'ont pris fin, au cours de l'hiver 1903-1904, les grèves de travailleurs de terre, dans plusieurs localités du Midi, notamment à Vias et à Narbonne.

Il est malheureusement certain qu'on ne peut guère en trouver d'exemples dans l'industrie à domicile. Leurs bienfaits y seraient pourtant particulièrement appréciables. Mais s'il n'a pas été jusqu'ici possible de remédier, même partiellement, par ce procédé, aux abus du Sweating System, il faut voir dans ce fait la conséquence de l'absence de tous rapports réguliers entre les ouvriers intéressés, de leur isolement forcé et d'une concurrence vitale particulièrement dure.

EN ANGLETERRE

Des procédés analogues sont usités, d'une façon courante, en Angleterre, pour assurer la fixation col-

lective des conditions du travail et en particulier du salaire. (1)

Dans l'industrie du charbon, on trouve des organisations permanentes et régulières au moyen desquelles les représentants des employeurs et des employés peuvent faire valoir leurs prétentions respectives. Ce sont les « bureaux de conciliation », dont la création remonte à la grève des mineurs du centre de l'Angleterre (Yorkshire) en 1893. Ils sont nommés, dans cette région, pour une période déterminée ; ils y comprennent 14 patrons, 14 ouvriers, et un président choisi en dehors d'eux par eux-mêmes, ou, en cas de désaccord, par le Président de la Chambre des Communes. La caractéristique de cette institution, c'est que des discussions ont lieu en dehors de la présence du président qui intervient seulement pour constater l'accord, s'il se produit. Dans le cas contraire, le président émet son avis qui est prépondérant. A défaut d'entente contractuelle, les conditions du travail seront donc subordonnées à son arbitrage éventuel. Ce système de conférences périodiques entre délégués des patrons et des ouvriers, s'est ensuite étendu à toute l'industrie du charbon en Angleterre. C'est devenu une règle générale, un régime normal, à

(1) Suivant M. et M^{me} Sydney Webb, « dans tous les métiers qualifiés (skilled trades) où les hommes travaillent de concert dans les locaux de patron, 90 % des ouvriers trouvent, soit le taux de leurs salaires, soit les heures de travail et souvent bien d'autres détails, fixés par un Contrat Collectif auquel ils n'ont pas pris part, mais dans lequel leurs intérêts ont été soutenus par les représentants de leurs classes ». *Industrial Democracy*, vol II. The méthode Of. collective Bargaining.

tel point qu'il a été possible à un auteur anglais de dire : « Discuter si le Contrat Collectif est désirable dans l'industrie du charbon anglaise, c'est quelque chose comme discuter s'il est désirable qu'il y ait une atmosphère. C'est le milieu auquel l'industrie est faite et que toutes les parties considèrent comme acquis ». (1)

De même, dans l'industrie métallurgique, dans l'industrie textile, est pratiqué le procédé d'entente directe entre représentants des intéressés au contrat de travail ; le plus célèbre de ces bureaux, celui « des salaires du fer et de l'acier du centre », fonctionne depuis 30 ans et a évité depuis lors toute grève. (2)

Les détails d'organisation pratique diffèrent suivant les industries et les centres d'exploitation ; de même les procédés d'adaptation des salaires types aux différentes spécialités professionnelles ne sont pas invariables ; mais le principe de la discussion des conditions du travail sous un mode collectif à préciser et la nécessité d'une organisation permanente de la représentation des parties en cause, nous paraissent unanimement admis et généralement considérés comme efficace.

On se préoccupe dès à présent en Angleterre des moyens pratiques de remédier à l'exploitation dont sont victimes les ouvriers et ouvrières de l'industrie à domi-

(1) W. J. Ashley. *The adjustment of wages*, p. 20.

(2) Voir dans l'article de M. Rist : *Les grèves et leur valeur symptomatique* (*Revue d'Economie Politique*, mars 1907, p. 102) comment le développement de ces institutions de conciliation a eu pour effet, en Angleterre, de diminuer sensiblement le nombre des grèves sans enrayer les progrès de la classe ouvrière.

cile. Un congrès, tenu en octobre 1906, sous les auspices de l'Antisweating League, a admis, par un vote unanime, la nécessité de créer des comités de salaires analogues à ceux organisés par la colonie de Victoria dans le même but. Ils y sont composés d'un nombre égal de représentants des ouvriers et des patrons ; leur président, pris en dehors d'eux, est choisi par eux, ou en cas de désaccord, par le gouverneur. Ils ont pour mission d'établir des tarifs de salaires minima légalement obligatoires pour cette industrie.

AUX ETATS-UNIS

Le développement du Contrat Collectif n'est pas moindre aux Etats-Unis et il y est sans aucun doute définitivement entré dans les mœurs.

Le premier contrat de ce genre, dans l'industrie métallurgique, fut obtenu en 1865, par l'association ouvrière « Les Fils de Vulcain », de Pittsburg. En 1876 s'est constituée « l'Association unie des ouvriers du fer, de l'acier et de l'étain », qui a renouvelé ses accords et a obtenu, depuis 1880, des ententes collectives avec la plupart des grandes sociétés métallurgiques américaines. Les énergiques résistances des patrons se sont pourtant exercées à deux reprises. En 1892, la formidable grève de Homestead a été provoquée par le refus de M. Carnegie d'appliquer ce système dans ses vastes et nombreux établissements industriels ; elle aboutit à un insuccès ; en 1901, « l'Association Unie » a ré-

clamé de la « Corporation de l'acier », nouvellement créée, l'application, dans l'ensemble de ses usines, de ces conventions que plusieurs d'entre elles pratiquaient déjà ; l'échec de la grève qui s'ensuivit n'a pas permis l'extension du système, qui resta partiellement appliqué.

L'industrie du charbon offre également en Amérique de nombreux exemples de semblables organisations. Depuis 1898, à la suite d'une grève soutenue victorieusement par « l'Union des ouvriers mineurs, » fonctionne dans les quatre Etats producteurs de charbons bitumineux (Pennsylvanie, Ohio, Illinois, Indiana), le système des accords mixtes (joint agreement). L'agitation provoquée, dans la région anthracifère, par les agissements de l'Union, désireuse d'y voir adopter ce régime, a abouti à une grève formidable, qui n'a pris fin que sur l'intervention d'une commission d'arbitrage, nommée par M. Roosevelt, du consentement des deux parties. La décision rendue a reconnu la légitimité de l'intervention des organisations ouvrières dans la discussion et la conclusion des contrats de travail ; mais elle a entendu lui réserver un caractère facultatif et ne pas porter atteinte à la liberté des chefs d'industrie et à celle des ouvriers qui refusent de recourir à leur intermédiaire. Elle a prévu en même temps l'organisation d'une commission de conciliation spéciale pour la solution des conflits provoqués par son application. (1)

(1) *La grève des mineurs d'anthracite de Pennsylvanie*. Rapport de la Commission d'arbitrage nommée par le président Roosevelt, traduit par M. Edouard Fuster. Paris 1903.

AUTRES PAYS

En Allemagne, le Contrat Collectif s'est heurté à de vigoureuses résistances de la part des patrons et à une certaine méfiance de la part des ouvriers, et il n'y a pris que tout récemment une certaine extension. Le plus important exemple est sans doute le Contrat Collectif de l'imprimerie, conclu en 1896 et renouvelé en 1901 et en 1907. Les difficultés d'interprétation sont portées devant un tribunal d'arbitrage et, en appel, devant un bureau de tarif, composés tous deux suivant une règle invariable basée sur un principe d'équité élémentaire, d'ouvriers et de patrons en nombre égal. L'industrie du bâtiment offre également de nombreux spécimens de Contrats Collectifs. C'est surtout dans la petite industrie, qu'en Allemagne, ils sont le plus répandus. (1)

En Belgique, le Contrat Collectif constitue une pratique industrielle courante. Celui qui a été conclu en 1906, à la suite du lock-out de Verviers, auquel M. Léon de Seilhac, enquêteur du Musée Social, a consacré une intéressante monographie (2), et pour mettre fin à une longue lutte de trois mois, constitue, selon M. Gide, « un type remarquable de ce mode de conventions si en

(1) Voir la nomenclature dans le *Tarifvertrag in deutschen Reich*, publication de l'Office Impérial de Statistique, 3 vol., 1906 (Berlin).

(2) Léon de Seilhac : *Le Lock-out de Verviers*, chez Rousseau (204 p.). Voir l'analyse de cet ouvrage par M. Ch. Gide dans la *Revue d'Economie Politique*, numéro d'Août-Septembre 1907.

honneur aujourd'hui ; celui-ci a une portée économique considérable par la façon dont il délimite, dans le fonctionnement de toute entreprise, la part exclusivement réservée aux patrons et celle dans laquelle les ouvriers doivent avoir voix au chapitre. »

Au Danemark, cette institution se généralise rapidement. En 1899, à la suite du lock-out du bâtiment, est intervenu un accord entre Syndicats ouvriers et patronaux. Observé scrupuleusement depuis lors, il prévoit, pour la solution des conflits éventuels, la création d'une Commission d'arbitrage nommée par les deux parties.

Cet aperçu, si rapide et forcément bien incomplet, suffit pour donner l'impression d'une extension sans cesse croissante et d'une généralisation progressive du Contrat Collectif. Sans doute ses adaptations n'entraînent pas une uniformité complète du régime industriel en tous pays. Mais il est aisé de reconnaître que les clauses accidentelles et purement accessoires se groupent autour de clauses nécessaires, qui constituent la physionomie particulière de cette institution. Et de son application universelle nous tirerons cette conclusion qu'elle doit assurément répondre à l'évolution des faits économiques. Nous ne nous sommes nullement préoccupé jusqu'à présent de son statut légal dans les différents pays, et nous avons constaté que, malgré des oppositions individuelles, la variété des législations ne paralyse pas son développement. Le Contrat Collectif

est donc un fait acquis ; c'est un fait considérable ; et il est légitime de dire, avec M. Jay : « Aujourd'hui, la question est moins de savoir si les conditions de travail seront réglées individuellement ou collectivement, que de savoir si la réglementation collective sera le résultat des explications contradictoires et loyales que rendent seuls possibles les rapports directs et courtois ou si les négociations se borneront à un échange d'ultimatums et de menaces. » (1) Tel est notre point de départ ; c'est de cette considération pratique que nous devons nous inspirer quand nous examinerons le problème soulevé, les solutions qu'il comporte et la nécessité de précisions ou de modifications dans notre législation.

(1) *Le Contrat Collectif de Travail*, par M. Raoul Jay. *Revue d'Economie Politique*, Août-Septembre et Octobre 1907.

CHAPITRE III

Effets économiques du Contrat Collectif. Sanction pratique.

Les avantages précieux du Contrat Collectif n'ont pas désarmé l'hostilité des grands patrons ; l'éloquence des faits n'a pas triomphé du scepticisme de certains économistes. Et dans l'expression de leurs critiques ou de leurs craintes se reflète leur soupçon jaloux de la moindre atteinte portée au principe de la liberté du travail.

Nous avons vu comment les conventions collectives permettent l'élimination des circonstances extra-professionnelles et des conjonctures purement personnelles dont les forts tiraient parti, aux dépens des faibles, dans la conclusion des contrats individuels de travail. La discussion préalable à l'embauchage ne pourra donc porter que sur les questions de détail non prévues par le texte de l'accord, dont les conditions générales seront soustraites à tout examen particulier.

M. d'Eichthal (2) proteste contre une semblable res-

(2) *Le Projet de loi sur le Contrat de Travail*, par Eug. d'Eichthal, membre de l'Institut ; p. 8. F. Alcan, 1907.

triction de la liberté de contracter entre employeurs et employés. Dans son indignation, il va même jusqu'à prétendre que les conventions collectives n'ont pas « d'autre but » que de limiter d'avance cette faculté. N'y aurait-il pas, au contraire, lieu de se féliciter que les bénéfices industriels ne fussent plus désormais conquis sur la misère d'ouvriers obligés par leurs charges de famille à accepter les pires conditions de travail ?

M. Cheysson (1) se plaint que le Contrat Collectif « intercepte tous les rapports humains entre patrons et ouvriers ». Mais il néglige d'indiquer, en reprenant ce mot de Lasalle, la portée que celui-ci lui accordait lui-même. Selon l'écrivain allemand, ce n'est pas le Contrat Collectif qui « dresse une muraille étanche, insurmontable » entre le patron et l'ouvrier ; mais le système de grande industrie. C'est sa généralisation qui a rendu impossible l'ancien mode de rémunération, le tête à tête amical entre employeur et employé, par l'excès même des abus qu'il a facilités. Et si le Contrat Collectif est une conséquence directe du nouveau régime industriel, il est aussi le remède le plus efficace aux maux causés par lui. Il paraît donc étrange d'adresser un pareil reproche à une institution dont le but même est la suppression de toutes les causes d'exploitation « humaine » dans le contrat de travail.

L'uniformité des conditions de travail imposées

(1) Discussion à la Société d'Economie Sociale. *Réforme Sociale*, 16 juin 1903, p. 971.

par les Contrats Collectifs a donné naissance à une critique nouvelle. Il n'est plus possible, dit-on, à chaque ouvrier de débattre individuellement ses intérêts, de faire consacrer sa supériorité professionnelle par un sursalaire, une prime. Quelle absurdité d'imposer au travailleur actif et robuste le même travail qu'à l'indolent ! N'est-il pas exact d'ajouter, avec M. d'Eichthal, (1) que « les Conventions Collectives tendent à faire de la médiocrité la règle et la limite de tous. »

Sans insister sur l'exagération de cette critique, nous objecterons avec M. Raynaud, que, dans les limites du Contrat Collectif, « la valeur professionnelle de chaque ouvrier reprend son influence prépondérante dans chaque contrat de travail individuel » qui lui est postérieur.

En outre, il suffit d'examiner d'un peu près le mécanisme économique du Contrat Collectif, d'analyser l'influence que son fonctionnement exerce sur le marché du travail, pour s'apercevoir que des avantages importants compensent certains inconvénients plus apparents.

Sous un régime de libre concurrence parfaite — en admettant par hypothèse qu'il soit complètement réalisable, ce qui exigerait une mobilité de la main-d'œuvre telle qu'il fût toujours possible aux ouvriers de passer d'un métier à un autre, ou d'un lieu à un autre — les patrons et les ouvriers se présentent séparément sur le

(1) Le projet de loi sur le Contrat de travail, par Eug. d'Eichthal. 1907, p. 9.

marché du travail sans qu'il y ait entre leurs dispositions individuelles le moindre lien. Elles varient uniquement suivant l'urgence de leurs besoins respectifs d'achat ou de vente de main-d'œuvre. Les conditions offertes par un patron seront le résultat d'une comparaison entre les avantages que lui procure l'acquisition d'un ouvrier et les pertes représentées par le salaire qu'il lui accorde ; il ne se trouve donc limité dans son désir d'achat de main-d'œuvre que par la crainte de ne pas retirer de l'utilisation de ce nouvel ouvrier un bénéfice supérieur au montant de ce salaire. Et ce chiffre peut, on le conçoit aisément, varier dans des proportions considérables suivant chaque exploitation. Les patrons qui produisent dans les conditions les plus économiques pourront consentir à leur personnel des avantages plus importants. Ceux au contraire dont les charges sont plus lourdes exerceront un contrôle plus sévère sur les frais généraux de leur industrie. Et de même qu'ils sont dans la nécessité d'acheter aux meilleures conditions possibles les matières premières ou la force motrice, de même ils s'efforceront de réaliser des économies appréciables par la réduction du salaire de leur personnel. Son taux, qui tendra nécessairement à se généraliser sous l'action d'une concurrence sans frein, deviendra donc aussi bas que le permettront les conditions du marché ; car de deux ouvriers qui se disputeront un embauchage, celui qui saura se contenter du moindre prix sera toujours assuré de l'emporter.

D'autre part, les prétentions de chacun des ouvriers

— dont le contrat de travail constitue la seule source de revenus, — ne sont limitées que par le désir d'assurer sa subsistance et celle de sa famille. Ce salaire nécessaire, ce « *standard of life* », répond donc à un besoin absolu. Il semble par suite ne comporter aucune variation d'individu à individu. Il est cependant des cas où des nécessités individuelles plus urgentes imposent aux ouvriers l'acceptation de toutes conditions offertes, du travail à tout prix. L'abondance de l'offre de la main-d'œuvre les oblige — par crainte de se voir préférer des concurrents moins exigeants — à se contenter d'un salaire qui leur permette seulement de donner satisfaction à leurs besoins matériels les plus urgents ; les ouvriers plus difficiles, se trouvant évincés, reviennent sur le marché avec des prétentions plus modestes, et ainsi le taux normal du salaire s'abaisse dans des proportions telles que seul peut s'en contenter l'ouvrier dont les charges de famille sont réduites ou auquel les circonstances permettent de se montrer moins exigeant. Les salaires pourraient donc baisser indéfiniment, sur un marché soumis à l'action de la libre concurrence, sans rencontrer d'autre limite que celle que finirait par fixer une opinion publique de plus en plus puissante, informée, et compatissante aux infortunes sociales. Il n'y aurait plus de minimum absolu, seulement un minimum relatif.

Sans doute, sous ce régime, les ouvriers habiles et réputés ont la possibilité d'exiger une rémunération plus élevée de leurs aptitudes exceptionnelles ; par suite de leur petit nombre, ils font prime sur le mar-

ché ; ils ne manquent pas de travail à des prix suffisamment rémunérateurs. Mais en revanche, que de misères, que de capitulations forcées en présence d'exigences trop brutales !

Le salaire se trouve débattu dans des conditions particulièrement favorables aux abus d'influence, au cours d'un tête à tête entre un ouvrier pressé de gagner sa vie et un patron qui peut attendre et qui n'a que l'embarras du choix parmi les ouvriers. Dans le conflit d'intérêts qui les met aux prises, la partie entre eux n'est pas égale. L'ouvrier, ignorant des conditions générales du marché, las d'attendre, parfois affamé, sera livré sans défense aux suggestions intéressées de son adversaire ; il ne pourra qu'accepter les conditions offertes sans être à même de les discuter. Une grande variété de taux de salaires se trouve donc possible théoriquement ; mais en fait, il ne saurait en être ainsi. Abstraction faite de situations exceptionnelles toujours possibles, certaines conditions tendront seules à se réaliser. Un prix d'équilibre finira par s'établir. Il se fixera entre le prix dont se contentera l'ouvrier le plus décidé à céder sa marchandise, c'est-à-dire son travail, et celui que le patron le moins pressé d'acheter de la main-d'œuvre sera disposé à accorder. Les exigences respectives des deux parties ne peuvent, en effet, se manifester en toute liberté. Il existe deux crans d'arrêt. L'employeur n'a pas intérêt à payer un salaire si bas que, la classe ouvrière ne pouvant plus se nourrir ou se reproduire, la main-d'œuvre se raréfie ; et l'ouvrier ne peut émettre

des prétentions telles que l'élévation des salaires ait pour conséquence la ruine du patron et la disparition de son industrie. Mais si un prix d'équilibre tend à se maintenir au niveau du coût de production de la classe ouvrière, il ne pourra s'établir qu'au prix de nombreuses souffrances, par la suppression forcée et l'élimination brutale des individus moins bien doués. Ils ne peuvent se déplacer facilement pour chercher des industries où l'emploi de la main-d'œuvre soit plus avantageux ; la division du travail à outrance leur interdit tout changement de métier ; les liens de la naissance, de la famille, des habitudes, ne leur permettent pas de se déraciner impunément. La prospérité de quelques-uns s'achète donc au prix de la misère, des souffrances du plus grand nombre.

Quelle sera l'influence exercée sur le marché du travail par la conclusion des Conventions Collectives ? La libre concurrence théorique subit une limitation par ce fait que les individus en présence sont, de part et d'autre, groupés en associations. Ouvriers et patrons n'apportent plus sur le marché leurs exigences indéterminées ou leurs tendances purement subjectives ; les conditions du travail ne dépendront plus d'ententes séparées ; elles ne seront pas arrachées aux ouvriers par intimidation ou par surprise ; leur fixation résultera d'un débat collectif, d'une discussion vraiment libre et éclairée ; sur le marché du travail, la concurrence ne mettra plus aux prises des individus aux intérêts contradictoires ; le conflit aura un caractère plus général ; il

consistera dans le choc entre la masse des ouvriers et la masse des patrons, dans leur opposition bloc contre bloc. Sans doute, pour chaque embauchage, l'accord devra se faire entre un patron et un ouvrier. Mais les dispositions manifestées par chacun d'eux ne seront que la résultante des prétentions individuelles de tous ceux qui composent les associations. Les patrons se seront mis préalablement d'accord sur l'étendue des concessions que la situation industrielle leur permet de consentir ; et il est bien certain que, dans cette appréciation, il sera tenu compte des conditions dont peuvent s'accommoder les industriels les moins fortunés. Les ouvriers auront renoncé à se faire entre eux une concurrence particulièrement néfaste, pour formuler les revendications collectives à la satisfaction desquelles ils devront consacrer toute leur énergie ; ils s'attacheront à obtenir des conditions moyennes, permettant à un travailleur normal de réaliser un gain vraiment dû, un salaire suffisant pour lui assurer des conditions convenables d'existence.

Il peut se faire que les ouvriers les plus habiles soient obligés, en se bornant à appuyer les réclamations moyennes de la collectivité à laquelle ils appartiennent, de renoncer personnellement à certains avantages exceptionnels que, sous le régime antérieur, ils auraient pu obtenir. Qui ne voit les compensations offertes par ce mode de discussion ? Les tendances à l'échange manifestées sur le marché ne seront pas uniquement l'effet de conjonctures individuelles, elles seront soustraites

aux fluctuations que les abus d'influence, l'ignorance ou la nécessité de satisfaire à des besoins vitaux peuvent provoquer : elles procéderont d'une entente préalable conclue au sein de chaque association. Et les ouvriers émettront leurs revendications avec une énergie et une confiance d'autant plus grandes qu'ils auront le sentiment de n'être plus abandonnés à leur propre faiblesse, mais soutenus par une force supérieure émanant de la collectivité. Si les pourparlers deviennent plus laborieux, les ententes moins rapides, c'est uniquement que les ouvriers ne seront plus soumis à la nécessité de capitulations immédiates.

D'ailleurs, il convient d'ajouter — et cette remarque est de nature à faire tomber une critique des adversaires du Contrat Collectif, tout en enlevant une illusion à ses partisans trop enthousiastes — que le prix obtenu comme salaire moyen, le prix d'équilibre ainsi réalisé, ne sera guère différent de celui qui serait établi par le fonctionnement parfait de la libre concurrence. Ce sera le prix qui est de nature à satisfaire à la fois le plus grand nombre d'acheteurs et de vendeurs disposés à l'échange de la main-d'œuvre. Mais son taux sera assurément relevé par l'élimination de toutes les circonstances qui viciaient les conditions de la concurrence au détriment des ouvriers ; il sera atteint d'une façon plus normale et avec moins de souffrances, car le développement des associations syndicales indispensables au fonctionnement du Contrat Collectif entraîne avec lui la manifestation de toute sorte de procédés de solidarité ouvrière :

réduction du nombre de journées de travail par semaine, en cas de non prospérité industrielle, afin de répartir entre tous le fardeau du chômage ; secours de route aux syndiqués, allant de ville en ville, à la recherche du travail ; pendant la grève, envoi des enfants en pension chez les ouvriers des pays voisins.

Si donc, dans le but d'arriver à une entente, le groupe est dans la nécessité de modifier les dispositions de ses membres les plus habiles au point de vue professionnel, de leur imposer le sacrifice d'exigences purement personnelles, en revanche les ouvriers inférieurs sont assurés d'un minimum et cette sauvegarde contre les abus de puissance ou les défaillances individuelles constitue bien la plus appréciable des compensations.

De plus il serait faux de croire que les Conventions collectives fixent un salaire uniforme et immuable. Elles ne déterminent en général qu'un prix de base. Nous avons vu que celui adopté par la Convention d'Arras de 1891 était égal au salaire moyen payé pendant les douze mois qui avaient précédé la grève de 1889, et que depuis lors le salaire réel est calculé au moyen d'une prime, évaluée en tant pour cent de ce salaire de base et correspondant à la situation du marché. Le salaire réel varie en outre à raison de très nombreuses conditions. Il existe par exemple, dans les mines, une grande diversité de modes accessoires de rémunération. Les deux principaux sont le salaire à la journée, qui s'applique surtout pour les manœuvres du fond et du jour, et le salaire aux pièces. Ce dernier procédé n'est nullement

incompatible avec les Conventions collectives ; les ouvriers n'y sont pas opposés ; ils protestent seulement contre l'usage abusif qui en est fait parfois ; car ils se sont aperçus que certains patrons s'en servaient pour stimuler leur ardeur, user leurs capacités de travail et leurs énergies, et que, par des réductions successives des prix de base, ils se réservaient à eux-mêmes le bénéfice complémentaire qui pouvait en résulter. Le salaire aux pièces, qui est surtout employé dans les mines pour les ouvriers qualifiés, est susceptible de plusieurs modifications. Il offre certaines particularités pour les mineurs proprement dits, mineurs à la veine ou au rocher. Le paiement a lieu par équipe ou par chantier, proportionnellement au nombre de berlines ou wagonnets extraits ou bien au nombre de mètres d'avancement de la galerie sur le front de taille. Et il faut en outre tenir compte de ce que le prix unitaire de la tonne de charbon extraite est fort variable dans une même exploitation et une même équipe, selon la difficulté du travail. Il sera pratiquement déterminé soit par un marchandage avec les diverses équipes, soit par une adjudication au moins demandant pour une coupe donnée. (1)

Il est aisé de s'apercevoir que les tarifs contenus dans les Contrats Collectifs sont généralement compliqués. B. et S. Webb citent en exemple un tarif (liste des prix pour la filature du district de Bolton), d'une admirable finesse

(1) Voir M. Simyand. *Le Salaire des Ouvriers Mineurs en France*. Thèse, Paris 1903.

de nuances qui ne comprend pas moins de 85 pages couvertes de chiffres ; et la difficulté de son interprétation est prouvée par ce fait qu'elle est confiée à des fonctionnaires recrutés au concours. (1)

Il est donc certain que dans toutes les industries où la main-d'œuvre joue un rôle prépondérant, par le détail des tâches, par des révisions périodiques des prix de base et la fixation d'un salaire moyen par catégories, on parvient aisément à assurer une très grande différentiation professionnelle entre les ouvriers et une exacte adaptation de leur salaire à l'effort et à l'habileté dépensés.

L'argument tiré contre le Contrat Collectif d'une prétendue uniformité forcée des salaires de tous les ouvriers plus ou moins habiles se trouve par suite absolument dénué de valeur. Mais, en admettant qu'il fût possible de le prendre en considération, ne conviendrait-il pas de rechercher si c'est réellement au Contrat Collectif que doit incomber la responsabilité de cette situation. Sans doute, dans la petite industrie, il était aisé à l'ouvrier de faire valoir, aux yeux du patron, son habileté personnelle. Le tête-à-tête préalable à l'embauchage et souvent une période d'essai sous la surveillance directe du patron, qui travaillait manuellement aux côtés de ses ouvriers, en facilitaient l'appréciation. Mais par l'effet du développement du machinisme, la multiplicité des

(1) Histoire du *Trade Unionisme*, par Sidney et Béatrice Webb. Paris. Giard et Brière 1897 p. 333.

tâches et leur répétition invariable permettent de n'attacher que peu de prix à une habileté supérieure à la moyenne ; la division du travail a réparti les ouvriers en un certain nombre de catégories dont le travail est spécialisé et dont le salaire est prévu par des tarifs généraux auxquels l'individu ne peut que se soumettre bon gré mal gré. Il se trouve absolument désarmé ; car, ainsi que le fait remarquer M. Bureau, « dans un grand atelier il ne saurait être question pour un ouvrier isolé de demander une augmentation de salaire ; sa requête n'a aucune chance d'être accueillie et l'employeur ne peut que sourire en entendant les excellentes raisons qu'un de ses employés lui fait valoir pour obtenir une exception au tarif général qui règle la rémunération de 300, 500 ou 1000 camarades du même atelier ». (1) C'est donc l'agglomération des ouvriers dans les usines, leur assujettissement à un labeur uniforme, qui entraînent, par voie de conséquence, l'identité de rémunération. Le Contrat Collectif, en calculant sur des bases communes le salaire de tous ses adhérents, tire un parti équitable d'un état de choses qui lui est antérieur. Son but n'est pas de faire disparaître le régime de grande industrie, mais seulement de remédier aux maux causés par ses excès, en supprimant les causes accidentelles de l'exploitation des faibles par les forts.

Il serait cependant inexact de croire que le Contrat

(1) Paul Bureau. *Le Contrat de travail. Le rôle des Syndicats professionnels.*

Collectif soit incompatible avec les conditions de la petite industrie. Cette erreur, très répandue, est provoquée par ce fait bien connu que la cohésion professionnelle des ouvriers, le groupement syndical, qui sont la condition même du Contrat Collectif, se trouvent surtout facilités par le régime de grande industrie et naissent tout naturellement des rapports plus fréquents entre ouvriers assujettis à un travail identique, dans le même local. (1) Mais dès à présent il est un avantage du Contrat Collectif dont bénéficie également la petite industrie. L'ouvrier, renseigné sur l'état du marché, sur l'étendue des besoins industriels, peut prévoir les variations de la demande de main-d'œuvre, connaître les prix de vente des produits ; et il ne se croira pas obligé, par crainte de se voir évincé, d'accepter les conditions offertes. Il ne se soumettra, qu'en connaissance de cause, aux propositions patronales. Le Contrat de travail ne consiste donc plus dans un acte d'adhésion aveugle à des conditions élaborées unilatéralement.

(1) « Grâce à l'harmonie des forces qui agissent dans les phénomènes de la nature, il est arrivé que la concurrence et le grand atelier, seuls auteurs responsables des maux qui ont été décrits, ont aussi poussé les salariés à s'engager dans la voie où ils devaient trouver le salut. Ce procédé est usuel et il est bien connu des savants : la dilatation des métaux qui trouble la régularité du pendule s'emploie à la maintenir dans le balancier compensateur : la pression de la vapeur qui fait éclater les chaudières est utilisée pour prévenir l'explosion depuis le jour où on a inventé le mécanisme de la soupape, et, dans un autre ordre d'idées, les microbes qui propagent la maladie peuvent être employés à la combattre. Ainsi en est-il à l'égard des forces économiques ; elles ne sont malfaisantes que grâce à notre ignorance, et il dépend de nous de les faire collaborer à notre bonheur,... en nous disciplinant à leurs lois. » Paul Bureau. *Le Contrat de travail*, p. 188 et ss.

Nous avons vu comment les critiques précédentes ne sauraient résister à un sérieux examen ; mais les adversaires du Contrat Collectif ont recours à d'autres arguments d'un plus grand poids et ils manifestent des appréhensions plus légitimes en l'état actuel des choses.

Si nous nous plaçons sur le terrain pratique, nous ne pouvons manquer d'observer que le fonctionnement de cette institution, si peu conforme aux traditions d'un individualisme résistant, donnera certainement lieu à bien des conflits. L'interprétation de ces conventions, parfois si compliquées, est une chose très difficile en elle-même, et le défaut d'éducation économique des classes ouvrières, la suppression de tout contact, de tous rapports réguliers et bienveillants entre employés et employeurs, l'influence néfaste de gens intéressés au maintien du désordre et à la multiplication des conflits, ne peuvent manquer d'en entraver le fonctionnement normal et la parfaite exécution. La partie lésée s'adressera à la Justice pour lui demander d'assurer le respect des engagements pris par ses co-contractants et essayer d'obtenir un dédommagement pour les pertes par elle subies. La situation des parties en cause, ouvrier et patron, est-elle la même et les garanties qu'elles offrent de la loyale exécution de la Convention sont-elles équivalentes ? Il n'en est rien, du moins actuellement. Il serait difficile de nier cette différence. Elle consiste en ceci, que « l'une des parties est contraignable et l'autre ne l'est pas. » En effet, « le patron qui n'exécute pas le contrat sera condamné par les tribunaux et la condam-

nation sera suivie d'effet puisqu'il est solvable. Au contraire, que peut-on contre les Syndicats ? D'ordinaire, nos syndicats ouvriers n'ont rien de saisissable. Les condamnations portées contre eux ne peuvent être exécutées. » (1) Et ainsi s'explique, suivant le même auteur, la fréquence des conflits provoqués par la mauvaise foi d'individus, qui, n'ayant rien à perdre, croient pouvoir tout essayer dans l'espoir de trouver quelque chose à gagner. Les adversaires du Contrat Collectif font souvent état d'un trop grand nombre de manquements des ouvriers aux engagements contractés par eux. Les exemples, souvent cités, des grèves de Marseille (2), de l'affaire Mazaroz, (3) des grèves de Fougères, (4) montrent trop bien « tout le chemin que le Syndicalisme doit encore parcourir pour devenir une force sociale organisée, aussi consciente de ses devoirs que de ses droits. » (5) Mais il n'est pas moins vrai que les ouvriers peuvent à leur tour invoquer de semblables manquements d'adversaires pourtant supérieurs en éducation économique. Les Congrès socialistes retentissent des échos de semblables plaintes et M. Keufer protestait au Conseil Supérieur

(1) Hubert-Valleroux : Le Contrat Collectif : article paru dans *l'Economiste Français* le 26 Avril 1902,

(2) Voir : *le Temps*, du 30 septembre 1904. « Les grèves de Marseille et le respect des Contrats et des Lois, »

(3) Rapporté par M. Hubert-Valleroux au cours de la Discussion à la Société d'Economie Sociale : *Réforme Sociale*, 16 juin 1903, p. 964.

(4) Voir rapport Colson : *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*. 1907 : p. 206.

(5) M. Fagnot dans son rapport à l'Association Nationale pour la Protection légale des Travailleurs. Brochure intitulée *Le Contrat de Travail* p. 313.

du Travail, (1) contre la violation par les patrons de l'importante convention relative à l'apprentissage des imprimeurs à Paris.

Il semble donc que la loyale et rigoureuse observation des contrats de ce genre doive être le résultat d'un certain apprentissage du marché collectif et l'heureuse consécration d'un état d'éducation économique plus avancée. Mais pour hâter l'établissement de rapports plus normaux et plus sûrs, pour faire régner, entre patrons et ouvriers, une confiance favorable à la paix publique, pour combattre des préventions trop habilement exploitées, nous reconnaissons qu'il serait singulièrement opportun de donner certaines garanties aux employeurs et, pour cela, de rendre effective la responsabilité des Syndicats ouvriers. Il conviendrait de leur permettre, par une extension sérieuse de capacité, d'acquérir un patrimoine répondant de leurs obligations et de leurs délits. Mais au lieu de nous indigner de ce défaut de garantie pécuniaire et d'en tirer argument contre les Syndicats, nous remarquerons qu'il ne doit nullement leur être reproché, puisque, selon l'observation si exacte de M. Raynaud, (2) c'est la loi même qui les a créés et qui les régit encore, qui limite leur faculté d'acquérir et de posséder. L'extension de cette capacité est prévue par différents projets de loi. Notamment le

(1) Conseil Supérieur du Travail. Compte-rendu de la Seizième Session. Novembre 1906, p. 107.

(2) B. Raynaud. Discussion à la Société d'Economie Sociale. *Réforme Sociale*, 16 juin 1903.

projet Waldeck-Rousseau-Millerand, (1) permet aux Syndicats d'acquérir des meubles et immeubles sans distinction ni réserve (Art. 6), et les autorise même à augmenter leur patrimoine par des actes de commerce. Malheureusement, les critiques dirigées contre la seconde catégorie de ses dispositions, par ceux-là mêmes qui seraient appelés à en bénéficier, ne permettent qu'une confiance limitée dans la prompte réalisation de cette importante réforme. (2)

L'exemple des pays où les institutions syndicales ont la stabilité et l'autorité que leur donne un long fonctionnement, permet de fonder les plus belles espérances sur l'avenir du Contrat Collectif. En Angleterre, son exécution régulière et loyale est assurée par la garantie

(1) Projet du gouvernement (Waldeck-Rousseau-Millerand) portant modification de la loi du 21 mars 1884 sur les Syndicats professionnels, déposé le 14 novembre 1899 (Doc. parlem. n° 1185, J. Of., p. 125). Repris par M. Millerand en son nom personnel, le 14 novembre 1902. (Doc. parlem. n° 322, J. Of. p. 74).

(2) Voir sur cette question, l'article publié par M. Auguste Keufer, dans la *Revue Syndicaliste*, n° de novembre 1907, p. 147. Selon l'auteur, accorder la capacité commerciale aux syndicats, « c'est substituer des préoccupations cupides, mercantiles, mesquines, aux légitimes et généreux soucis des intérêts généraux que doit faire naître le véritable esprit syndical ».

Voir également dans l'ouvrage de M. Barthou, *Action Syndicale*, le chapitre intitulé : *De la capacité commerciale accordée aux Syndicats professionnels*, p. 190, et l'annexe 4, intitulée : *Les Bourses du Travail et le projet de loi sur les Syndicats professionnels* (extrait de *l'Histoire des Bourses du Travail*, par M. Pelloutier, p. 216 et suivantes).

La question a été récemment discutée par le Conseil Supérieur du Travail. Sa Commission permanente avait repoussé le principe de cette extension de capacité. Le Conseil Supérieur, au cours de sa session de novembre 1907, a voté d'importants amendements au texte proposé.

à la fois pécuniaire et morale des Trades-Unions. L'exemple cité par M. Fleury (1) de l'intervention d'une Union, en vue d'exiger de ses membres le respect d'une Convention Collective, permet d'ajouter à la confiance réciproque la garantie de l'autorité incontestable des Trade-Unions sur leurs adhérents. En Amérique, d'après M. Carrol Wright, (2) chef du département du travail, il n'y a point de manquements, ni ouvriers ni patrons, à signaler. Ne devons-nous pas espérer que de même en France, l'accroissement des ressources pécuniaires et l'action éducative de la pratique syndicale donneront aux associations ouvrières, avec le sentiment de leur responsabilité rendue effective, une plus juste notion de leur véritable rôle?

Sans doute, les procédés de violence par lesquels certains Syndicats croient parfois donner la mesure de leur puissance ne sont pas faits pour atténuer les préventions qui dominent l'esprit de la plupart des grands patrons, et ceux-ci pourront, pendant un assez long temps encore, se complaire à citer de trop nombreux exemples de la « tyrannie syndicale » ; ils pourront, à bon droit, dénoncer la prétention des syndicats ouvriers, affirmée parfois sur un ton si agressif, d'être les seuls représentants de la classe ouvrière et les maîtres absolus de ses destinées, alors que cette conception est con-

(1) *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, par M. P. de Rouziers, avec la collaboration de MM. de Carbonnel, Festy, Fleury et Wilhalm, chapitre VII, intitulé: *Les Unions dans la Construction navale*, par M. André Fleury, p. 237.

(2) Cité par M. Moissenel, dans sa thèse ; *Etude sur les Contrats Collectifs en matière de conditions du travail*, p. 59.

traire à l'esprit de la loi de 1884 et au texte même d'une importante décision d'arbitrage signée par Waldeck-Rousseau (1) et dans laquelle il est dit : « L'intermédiaire du syndicat, auquel appartient l'une des parties, peut être utilement employé si toutes deux y consentent, il ne peut être imposé ». Les patrons seront en droit d'exiger les plus sérieuses garanties contre les empiètements tentés sur leur autorité dans la direction de leurs usines. Mais il serait difficile de soutenir que les Contrats Collectifs y portent forcément atteinte, en ce qu'elle a de légitime. Leurs dispositions ne sont relatives qu'à celles des conditions du travail qui, intéressant uniquement la sécurité, l'hygiène et le bien-être des ouvriers, sont incontestablement matière d'accord contractuel. Mais tout ce qui touche à la direction de l'entreprise, le choix des matières premières, le mode d'utilisation des forces motrices, les mesures d'ordre intérieur, l'orientation de la production, tout cela, sans la moindre réserve, est du domaine indiscuté de l'autorité patronale. (2)

(1) Sentence d'arbitrage rendue par M. Waldeck-Rousseau, président du Conseil, le 7 octobre 1899, pour mettre fin à la grève du Creusot. V. son texte complet rapporté par M. Léon de Seilhac, dans son ouvrage *Les Grèves*, p. 166.

(2) « Il est bon que la monarchie absolue du patron dans l'usine fasse place à une monarchie constitutionnelle, à une sorte de gouvernement parlementaire, où les ouvriers, au lieu d'être des instruments, deviendront des collaborateurs ; et cela dans l'intérêt des patrons aussi bien que dans celui des ouvriers. Le meilleur moyen, en effet, de retenir un pouvoir chancelant et déjà disputé, c'est de le partager avec ses adversaires. » — Ch. Gide. Conférence sur *Le Contrat de Salaire*, faite à Nîmes en 1894.

Certains patrons, particulièrement habiles ou prévoyants, ont parfaitement compris que les Conventions collectives ne sont nullement incompatibles avec la bonne marche des affaires et qu'elles peuvent offrir pour eux-mêmes des avantages précieux. Et au lieu de s'obstiner dans une attitude intransigeante et mesquine, de ne pas vouloir reconnaître les Syndicats ni traiter avec eux, ils se sont résolument efforcés d'entrer en rapports réguliers avec leurs représentants habituels, d'utiliser, dans l'intérêt commun, l'ascendant que des chefs généralement choisis parmi les ouvriers les plus instruits et les plus soucieux des réalités, pouvaient exercer sur la foule inerte de leurs camarades et de soustraire ceux-ci aux excitations dangereuses de « mauvais bergers » prêts à intervenir dans tout conflit. Par la conclusion d'accords dont ces intermédiaires parfois simplistes, mais loyaux, s'efforceront d'assurer le respect, les patrons se déchargent de lourds soucis. Ils peuvent se consacrer exclusivement à la partie technique de leur entreprise, chercher de nouveaux débouchés, utiliser des perfectionnements, signer des traités de fournitures échelonnées sur une longue période de temps. Sans doute, le salaire total ne sera pas immuable ; mais il n'excèdera jamais certaines prévisions. Si les conditions de l'entente sont clairement définies et librement acceptées, le travail s'exécutera régulièrement, les patrons seront en état de faire face à leurs engagements, de livrer les commandes aux époques convenues. En traitant avec les Syndicats « ils se

sont assurés contre les soubresauts fortuits et les révoltes inattendues des personnes ; ils se sont dotés des garanties de stabilité qui autorisent les marchés à longue échéance. » (1).

Il serait donc absolument injuste de dire que les Syndicats ne poursuivent pas d'autre but, par la rédaction de Contrats collectifs, que de mettre les patrons à leur merci, et, par des exigences démesurées et injustifiables, de ruiner l'industrie elle-même. Il n'est pas douteux que le souci de leur propre intérêt, à défaut de toute autre considération moins utilitaire, ne leur fasse comprendre qu'ils ne sauraient rester indifférents à la plus ou moins grande prospérité de l'industrie. Ce qui prouve bien que les Contrats collectifs n'éveillent pas, en l'esprit des ouvriers, des espérances aussi inconsidérées, c'est la méfiance avec laquelle leur développement est suivi par plusieurs d'entre eux. Ceux qui subordonnent l'intérêt professionnel à l'action politique ne manquent pas de se plaindre — après avoir affirmé combien il leur paraît douteux que les patrons observent rigoureusement ces Conventions — que leur trop longue durée soit un obstacle à la conquête de meilleurs salaires, en empêchant la grève en cas de prospérité économique ; et ils reprochent surtout aux Contrats collectifs d'opérer un rapprochement, entre ouvriers et patrons, par suite duquel s'obscurcit la conscience des

(1) Paul Louis : « L'Ouvrier devant l'Etat » ; chapitre intitulé le *Contrat du travail*, p. 57.

classes et qui supprime, disent-ils, l'aptitude des ouvriers à la lutte des classes (1). Ce dernier argument dénote trop clairement la nature des considérations qui l'inspirent pour que nous y insistions. Mais il convient de remarquer combien ce résultat de pacification sociale, si peu souhaitable pour ceux que hantent exclusivement les préoccupations politiques, paraît contraire aux prévisions alarmistes des patrons. Acceptons en l'augure sans nous laisser impressionner ni par les désirs injustifiables des uns ni par les craintes exagérées des autres.

(1) Voir Milhaud : « Le 3^e Congrès Socialiste Allemand », dans la *Revue Socialiste*, n^o de Juin et Juillet 1899.

CHAPITRE IV

Problème Juridique

La question du Contrat Collectif comporte certaines difficultés plus spécialement juridiques, et sa mise à l'ordre du jour des préoccupations gouvernementales et législatives donne naissance à certains problèmes tout à fait nouveaux.

S'il est un principe de droit dont l'application pratique ne soulève aucune discussion, c'est assurément celui de la portée relative des Conventions. (1) Elles n'ont d'effets qu'entre les parties en cause. Les tiers qui y restent étrangers n'en peuvent éprouver de dommage ni retirer de profit. Et cette règle élémentaire donne un fondement des plus sûrs à la multiplicité et à la variété sans cesse croissantes des rapports contractuels.

Dans l'hypothèse normale de la conclusion d'un Contrat, les personnes intéressées sont aisément connues, puisque leur mise en présence, ou tout au moins leur

(1) Art. 1165, Code Civil.

représentation spéciale, est une condition indispensable de leur accord. Les parties au Contrat Collectif peuvent-elles être également l'objet d'une détermination préalable ? Elles n'interviennent pas personnellement à la Convention qui se trouve conclue entre des collectivités ouvrières et patronales et l'accord peut exister indépendamment de tout acte d'adhésion individuel de ceux qui pourront postérieurement en réclamer le bénéfice. Le Contrat Collectif est donc pour eux, en principe, « *res inter alios acta* ». Et dès lors, afin d'expliquer comment et dans quelle mesure il leur est possible de participer à ses effets, pour légitimer une pareille extension et justifier une aussi grave déformation d'un principe bien établi, nous nous trouvons appelés à examiner certains aspects nouveaux de la question et nous sommes mis en présence de problèmes juridiques dont M. R. Jay a pu dire « qu'ils sont bien faits pour désorienter les doctrines et les jurisprudences traditionnelles. » (1).

I. CONCLUSION DU CONTRAT COLLECTIF

1°. *Qui a qualité pour conclure un Contrat Collectif.*

Il est tout d'abord nécessaire de déterminer les organes qui peuvent assurer légalement la conclusion des Contrats collectifs. Elle est généralement hâtée, dans

(1) Code du Travail et de la Prévoyance Sociale, 1904. Rapport de M. Raoul Jay.

l'état actuel de notre droit, par la poussée des événements. C'est à la suite de conflits marqués par des pertes sensibles aux deux parties que se fait sentir le besoin d'établir entre elles des relations pacifiques au moyen d'un accord basé sur des concessions réciproques, mais qui malheureusement n'a souvent que la portée provisoire d'un *modus vivendi*. La précarité de l'existence de ces conventions, conclues hâtivement par des collectivités inconsistantes, ne permet pas de tirer de leur analyse un essai de théorie. Nous devons nous placer dans une hypothèse plus normale, en dehors de toute crise, dans une période d'équilibre et de stabilité. Et pour envisager, dans toute son ampleur, le problème juridique posé, nous rechercherons comment il est possible d'assurer d'une façon régulière la participation permanente des collectivités patronales et ouvrières à la conclusion de leurs contrats de travail (1).

Il n'est pas douteux que le représentant habituel, légal, de ces collectivités, le Syndicat, ne soit tout désigné pour intervenir aux lieu et place des intéressés, qui ne peuvent agir individuellement, et pour traiter en leur nom. La discussion de l'aptitude des Syndicats professionnels à la conclusion des Contrats collectifs nous entraîne donc à un examen plus général de leur capacité. Et si, dans cette étude, nous nous plaçons, le plus souvent, au point de vue des Syndicats ouvriers,

(1) Signalons en passant, l'insuffisance des résultats donnés par la loi du 27 décembre 1892, sur la conciliation et l'arbitrage « facultatifs » en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers.

ce n'est pas que nous prétendions résoudre en leur faveur, et sans examen plus approfondi, la question de savoir à laquelle de ces collectivités le groupement syndical est appelé à rendre des services plus appréciables, mais que nous tenons compte de ce qui se produit dans la plupart des cas ; car il arrive fréquemment que le contrat de travail soit collectif au regard des ouvriers et ne le soit pas au point de vue patronal, c'est-à-dire qu'un Contrat collectif intervienne entre un patron plus généreux ou plus prévoyant que les autres, et la masse des ouvriers de son usine ou le groupement professionnel auquel ils appartiennent.

Si nous nous reportons à la loi du 21 mars 1884 — qui a consacré l'existence des Syndicats et constitue aujourd'hui encore leur statut légal, — nous trouvons dans son article 3 la définition suivante : « Les Syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels et commerciaux, et agricoles ». Mais cette disposition reçoit toute sa portée, si on lui restitue les termes suivants : « et les intérêts généraux de leur profession ou métier ». (1) Ils étaient contenus dans le projet primitif, et leur suppression ne fut votée que parce que, suivant l'expression d'un orateur, « ou bien ils ne signifient rien, ou bien ils signifient qu'on pourra s'occuper d'autre chose que des intérêts énumérés ». Et la

(1) *Journal Officiel*. Documents parlementaires. Annexes 1885, page 366.

crainte soudain entrevue d'une immixtion politique possible de ces groupements fit seule écarter une disposition destinée à donner à ce texte une certaine élasticité ; mais cette suppression n'a nullement modifié le sens, ni réduit la portée de l'article 3.

Si nous voulons restreindre le problème qui nous occupe aux proportions les plus strictes, sans insister sur les bienfaits de la personnalité morale que la loi accorde au Syndicat dans un but d'intérêt commun, et sans discuter les limites de sa capacité d'acquérir ou de posséder ou d'ester en justice, nous nous bornerons à nous demander si l'aptitude à intervenir comme partie contractante dans la conclusion d'une Convention collective, ne doit pas être reconnue au Syndicat en vertu de sa nature propre et si elle n'est pas comprise parmi les droits que lui accorde la généralité des termes de l'article 3. Il n'est pas nécessaire, contrairement à ce que paraissent croire certains auteurs, de se demander si le législateur de 1884, ou certains de ses commentateurs les plus autorisés, n'ont pas prévu l'hypothèse du Contrat Collectif. Le fait est peu vraisemblable et d'ailleurs indifférent. Il suffit de rechercher si les obscurités, l'imprécision des termes de l'article 3, n'ont pas leur contrepartie dans les facilités que donne leur élasticité pour l'adaptation de l'institution syndicale aux nécessaires transformations du régime industriel. Et dans l'état actuel de permanents conflits qui appelle le Contrat Collectif comme le principal remède à ses maux, n'est-il pas légitime de voir dans sa conclusion, un acte pure-

ment professionnel et, par cela même, permis au Syndicat, puisque « il constitue le seul puissant moyen pour les ouvriers d'une profession, de voir leurs intérêts soutenus dans la conclusion du Contrat de travail ».

Il n'est plus contesté par la doctrine que cette aptitude des Syndicats ne soit commandée par l'esprit de la loi. C'est même, suivant M. Lambert (1), un de leurs rôles les plus naturels que de passer des contrats au profit des syndiqués. Et l'affirmation la plus catégorique de ce principe est faite par M. Deslandres (2). « Si le Syndicat ne pouvait pas, » dit-il, « faire valablement un pareil contrat, il ne serait pas armé, en effet, comme il doit l'être pour jouer le rôle qui doit être le sien dans les luttes du travail et du capital... Pour que le Syndicat puisse efficacement jouer son rôle, il faut qu'il puisse traiter pour ses membres. J'en conclus que le législateur n'a pu méconnaître cette nécessité, et ne faire du Syndicat qu'une arme de guerre, et non un instrument de paix, que cette capacité existe. »

La jurisprudence elle-même, si hésitante sur les effets du Contrat Collectif de travail, attribue compétence au Syndicat pour sa conclusion sans la moindre difficulté. C'est ce qui ressort d'un jugement du tribunal civil de Cholet (3). Et si une décision du tribunal des Prud'hommes de Marseille (4) annule un contrat conclu entre

(1) Lambert : *Du Contrat en faveur des tiers*. Thèse, Paris 1893, p. 354.

(2) Note sous Cass. Civ. 1^{er} Février 1893. *Paud. franç.* 94. 1.1.

(3) Trib. civ. de Cholet, 12 Février 1897. *Revue des Sociétés*, 37, p. 303.

(4) Trib. des Prud'hommes de Marseille, 28 Mars 93. *Office du Travail. Assoc. profess.* t. II, p. 718.

le Syndicat des ouvriers ébénistes et la maison Barthélemy, se base uniquement sur cette considération que ce contrat, étant de durée illimitée, est contraire au principe de la liberté du travail et ce jugement ne fait nullement échec à une jurisprudence aussi bien fondée au point de vue juridique que définitivement établie.

Il est donc aujourd'hui hors de toute discussion que le droit de conclure des Contrats Collectifs ne saurait être contesté aux Syndicats professionnels, qu'il leur est implicitement accordé par l'esprit de la loi de 1884, dont les auteurs ont voulu permettre aux ouvriers de « pourvoir, par le groupement, à l'amélioration du travail, à la représentation de leurs intérêts généraux dans toutes les discussions qui peuvent le concerner ». (1) Et la consécration de la jurisprudence permet de tirer de l'intervention du Syndicat dans la conclusion du Contrat Collectif de travail les avantages précieux que procurent l'organisation et le fonctionnement régulier des institutions syndicales.

1^o *Fondement juridique de l'intervention du Syndicat*

Une fois reconnue l'aptitude du Syndicat à conclure le Contrat Collectif, une question nouvelle se pose et il y a lieu de rechercher à quelle théorie juridique peut

(1) Voir Consultation de Waldeck-Rousseau dans Rousseau et Laisney. *Recueil périodique de procédure civile*, 1887, p. 54.

se rattacher cette intervention. Il n'est pas douteux que le problème de la représentation ne revête ici un aspect spécial, puisque des deux personnes en présence l'une au moins est toujours fictive. La qualité de personne morale que la loi accorde au Syndicat, en faisant de lui l'intermédiaire naturel entre les ouvriers et les patrons, vient compliquer à nouveau le problème posé, et le dédoublement qu'elle entraîne permet de prévoir deux degrés de difficultés, puisque non seulement le Syndicat est un intermédiaire, mais il est lui-même partie à la convention dont les exécutions sont individuellement dues par tous ceux qui sont soumis à ses obligations.

1° A quel titre le Syndicat agit-il en participant à la conclusion d'un Contrat Collectif ? Son intervention peut-elle être basée sur l'une des théories connues, dont chacune révèle un aspect particulier du problème de la représentation ? Ou au contraire l'impossibilité de faire entrer cette hypothèse dans l'une des catégories classiques nous obligera-t-elle à formuler les conceptions nouvelles qui nous paraîtront imposées par la nature des faits examinés ?

2° A quelles conditions se trouvera assurée d'une façon suffisante et valable la représentation du Syndicat à la conclusion du Contrat Collectif ?

1) *Essai d'explication de l'Intervention du Syndicat par une théorie juridique.* — Nous nous demanderons tout d'abord s'il n'est pas possible d'adapter l'interven-

tion du Syndicat à l'une des théories du mandat ou de la stipulation pour autrui.

Théorie du Mandat. — La théorie du Mandat est celle qui, par sa simplicité et son emploi courant dans la vie ordinaire, se présente la première à l'esprit. « C'est un acte », dit l'article 1984 du Code civil, « par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose pour le mandant ou en son nom. — Le Contrat ne se forme que par l'acceptation du mandataire. » Et ce texte seul suffit à nous révéler deux conditions qui l'une et l'autre ne sauraient être remplies dans l'hypothèse du Contrat Collectif. La validité du mandat exige une procuration du mandant et l'impossibilité de la rencontrer ici n'est que trop manifeste si l'on examine le mécanisme de la représentation des adhérents au Contrat Collectif : en général, vote incertain d'une motion peu précise, au milieu des mouvements tumultueux d'une réunion gréviste, vote acquis par une majorité qui n'est parfois qu'apparente et sans aucun souci des oppositions individuelles. Il est donc impossible d'admettre que l'intervention du Syndicat s'autorise d'une procuration, s'appuie même sur une manifestation de volonté bien précise de tous les intéressés, voire même parfois de la majorité réelle d'entre eux. Et en second lieu, à quelles conditions se reconnaîtra l'acceptation valable du mandataire ? La preuve pourra-t-elle en être rapportée ?

L'inexactitude de cette théorie est manifestée par les

concessions que sont obligés de faire ceux-là mêmes qui sont le plus désireux d'en conserver au moins les apparences. C'est ainsi que, tandis que M. Bergeron, (1) dans son attachement à l'idée du mandat, va jusqu'à soutenir ce paradoxe, que « si le Syndicat prend la défense des intérêts généraux de ses membres, il n'a aucun intérêt en jeu », d'autres auteurs, moins tenaces, avouent que si nous nous trouvons bien en présence d'un mandat, il ne s'agit cependant pas d'un mandat ordinaire ; il puise son existence, non dans la convention des parties, mais dans la volonté manifeste du législateur, ce n'est pas un mandat conventionnel, c'est un mandat légal. (2) Mais la multiplicité possible des Syndicats d'une même profession et l'impossibilité qu'elle entraîne de déterminer auquel d'entre eux le législateur a imparti cette mission et ce caractère ne permettent pas de s'arrêter à une conception trop superficielle malgré son ingéniosité.

Tout essai d'assimilation avec la théorie du mandat serait au surplus ruiné par l'impossibilité de reconnaître aux mandants, dans l'hypothèse du Contrat Collectif, la faculté de révocation qui est de l'essence même du mandat. La précision de l'article 2004 ne permet nullement d'en douter ; et si la faculté que l'article 7 de la loi de 1884 accorde à l'ouvrier syndiqué, de sortir du syndicat à toute époque, lui permet de renoncer

(1) *Le droit des Syndicats d'ester en justice*, thèse. Paris 1898.

(2) Voir en ce sens la note de Sirey sous Cass. Cir. 1^{re} février 1893. S. 96, 1. 330.

au bénéfice de la Convention, elle ne constitue nullement une révocation tacite du mandat qui exigerait de la part du syndiqué un acte positif de répudiation.

Ainsi se trouve donc définitivement écartée une théorie qui ne tient pas un compte suffisant de l'aspect spécial du problème de la représentation dans l'hypothèse du Contrat Collectif. Nous avons vu que le Syndicat est partie à une Convention dont les exécutions, forcément individuelles, sont dues par ses membres eux-mêmes. Nous ne trouvons pas ici la dualité que suppose le mandat. Le Syndicat, qui serait mandataire, n'est autre chose que la personne juridique en laquelle sont concentrées, pour la plus grande utilité commune, les activités individuelles et non coordonnées des syndiqués, ses prétendus mandants. L'existence fictive, que la loi donne au Syndicat, pour la défense des droits de ses membres, ne saurait autoriser, par un dédoublement opportun, une assimilation théorique aussi peu fondée.

Et la ruine totale de ce système entraîne, par voie de conséquence, celle de son succédané : le système de la gestion d'affaires. L'impossibilité d'admettre la responsabilité en cas de faute du Syndicat et de rapporter la ratification des actes de la gestion suffiraient, à défaut des considérations précédentes, que l'analogie des principes permet de reproduire ici, à interdire toute identification avec l'hypothèse que nous examinons.

Théorie de la Stipulation pour autrui. — S'il est

impossible de voir dans le Syndicat le mandataire de la collectivité dont il n'est que l'expression juridique, ne sera-t-il pas plus légitime de faire reposer son intervention sur une théorie, dont les applications nouvelles sont vues avec faveur par la jurisprudence, celle de la stipulation pour autrui ? Sans examiner les diverses explications qui en ont été données par les auteurs, nous indiquerons que c'est un « Contrat pour un tiers » dont la caractéristique consiste dans ce fait qu'une personne fait, par son emploi, acquérir à une autre, qui ne l'en avait nullement chargée, un avantage déterminé. Il en naît donc des rapports de droit entre trois personnes : le stipulant, le promettant, le bénéficiaire. Mais cette absence de pouvoir, qui distingue l'intervention du stipulant, révèle, dès le premier examen, une impossibilité certaine d'assimilation complète. C'est la nature juridique du pouvoir confié au Syndicat dans l'hypothèse du Contrat Collectif que nous recherchons, mais nous ne discutons nullement sa réalité, car il n'est pas contestable que le Syndicat ne soit investi du droit de contracter au nom de ses membres. Nous ne saurions donc voir dans le rôle joué par le Syndicat une stipulation pour autrui, puisque, d'après sa définition même, selon M. Planiol, c'est un « contrat en faveur d'autrui par une personne dépourvue de pouvoir. » (1)

Certaines apparences ont cependant fait admettre par certains auteurs l'existence d'une complète analogie. Et

(1) Planiol. *Précis élémentaire du droit Civil*, T. I, 1904.

M. Raynaud (1) a pu dire : « Dans le complexe rapport
« de droit qui s'établit entre le Syndicat, les ouvriers et
« le patron, par le Contrat Collectif, n'avons-nous pas
« tous les éléments de la stipulation pour autrui, au sens
« large, telle qu'elle est admise par la jurisprudence ?
« Il y a ici d'une part le tiers, les ouvriers, au profit
« desquels le Syndicat stipule telles conditions de tra-
« vail qu'il peut obtenir ; il y a là de plus la condition
« nécessaire à la validité de cette stipulation, la pro-
« messe faite par le Syndicat au patron, non pas de
« fournir les ouvriers, ou de faire le travail, mais de
« faire son possible pour que le travail soit repris ou
« continué aux conditions agréées. Il y a donc là incon-
« testablement les éléments juridiques suffisants pour
« interpréter le Contrat Collectif en une stipulation
« pour autrui. » Mais la précaution prise par cet auteur
de se prévaloir d'extensions jurisprudentielles qui vont
parfois jusqu'à dénaturer les systèmes théoriques, ne
peut manquer d'éveiller une certaine méfiance et la
promesse du Syndicat « de faire son possible » paraît
étrangement insuffisante. M. Moissenet dit avec raison :
« Une telle promesse n'est rien ; elle est l'ombre d'un
engagement ; le patron n'en tire aucune prérogative
nouvelle. Il serait au moins nécessaire, pour que l'on
pût parler de promesse obligatoire pour le Syndicat
que celle-ci fut l'équivalent d'une clause de porte-fort.

(1) Raynaud op. cit. p. 277.

Mais elle ne l'est pas. » (1) Aussi M. Laronze n'a-t-il pu s'en tenir aux assimilations trop gratuites de M. Raynaud et a-t-il dû, afin de conserver la théorie de la stipulation pour autrui et d'indiquer quel serait, selon lui, le véritable fondement de son applicabilité, « ne pas craindre », ainsi qu'il l'avoue lui-même, « d'élargir quelque peu un domaine déjà vaste afin de donner accès aux principes spéciaux des collectivités. » (2) Son analyse ingénieuse a pour point de départ le dédoublement des collectivités auxquelles la personnalité est reconnue : Quand le Syndicat conclut une convention, c'est comme personne morale à qui une existence propre est accordée juridiquement, et il stipule de lui-même sans procuration préalable. Mais si on l'envisage comme la résultante des intérêts individuels, ses éléments étant désagrégés constitueront les tiers qui, en fait, pourront invoquer le contrat ou auxquels leurs co-contractants pourront l'opposer. Et ce double aspect explique que le Contrat Collectif reste valable alors même qu'on le considère comme stipulation pour autrui et, en même temps, que le Syndicat soit partie au contrat et participe réellement aux rapports juridiques qui en découlent. M. Laronze invoque à ce propos l'autorité de M. Saleilles. (3) Pour l'éminent professeur, « l'article 1119 n'est point fait pour la personne morale lorsqu'elle traite des intérêts particuliers dont elle est l'organe. La règle qui est la base de

(1) Moissenet. *Etude sur les Contrats Collectifs en matière des conditions du travail*, p. 175.

(2) Laronze, *op. cit.* p. 409.

(3) Saleilles. *Etude sur la théorie générale de l'obligation*, p. 269, rapporté par Laronze, *op. cit.* p. 410.

l'article 1119, « sans intérêts, pas d'action », n'a en vue que des rapports purement patrimoniaux, elle n'est plus admissible lorsqu'il s'agit d'un être fictif reconnu par la loi comme l'organe des intérêts généraux d'un groupe de particuliers. » Et il suffit, ajoute-t-il, que la personne morale « agisse dans la sphère légale de sa capacité » pour que le contrat soit valable. Mais nous ne pouvons mieux faire, pour montrer l'insuffisance manifeste de pareilles assimilations, que de rappeler le nouvel aveu échappé à M. Laronze : « Pour arriver à ce résultat, » dit-il, on est forcé « de fausser les rouages ordinaires de la stipulation pour autrui. » (1) Et cet aveu nous dispensera d'entrer dans un examen détaillé des ingénieuses constructions juridiques au moyen desquelles notre auteur s'efforce de vérifier l'identité des deux hypothèses comparées, Stipulation pour autrui et Contrat Collectif, par une assimilation un peu forcée des actions en exécution du Contrat.

Choix d'une théorie. — La complexité des éléments observés rend impossible la connaissance exacte du problème à tous ceux qui l'envisagent sous un angle déterminé et qui, partant d'une idée préconçue, se préoccupent surtout de faire rentrer le Contrat Collectif dans le cadre d'une théorie connue et bien établie. Une analyse précise est le point de départ le plus sûr. Telle est la méthode employée par M. Deslandres, qui, dans une importante note des *Pandectes* (2), a très nettement indi-

(1) Laronze, *op. cit.*, p. 433.

(2) Note sous Cass. Civ. 1^{re} Février 1893. *Pandectes françaises*. 1894, I. I.

qué l'impossibilité d'adapter notre hypothèse à l'une des théories du mandat ou de la stipulation pour autrui, et a en même temps dégagé la mesure dans laquelle se combinent ces deux théories. Mais si le savant auteur ne s'est pas davantage préoccupé de mettre debout une construction juridique, c'est qu'il estime, qu'à défaut d'explication satisfaisante, il est plus prudent de tenir pour certaine la volonté du législateur, de créer une situation nouvelle : « Est-ce que le législateur n'a pas le droit de créer ou de développer le droit, d'y introduire des types nouveaux?... Serait-il admissible de méconnaître la volonté du législateur moderne sous prétexte qu'elle ne trouve pas dans la législation antérieure des principes avec lesquels elle puisse cadrer d'une façon absolue ? »

Le même principe est catégoriquement affirmé par M. Gény (1), qui, s'étonnant du besoin manifesté par certains auteurs « d'un cadre à contours arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre », trouve moins ingénieux, peut-être, mais plus sûr de voir dans le contrat passé par le Syndicat une pure création du législateur, car, dit-il, « en introduisant une institution récente dans un moule antique ou qui n'est point fait pour elle, en lui composant une structure plus complexe par l'assemblage des pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en détourner le développement et à en fausser le jeu naturel. »

A côté des contrats dont le législateur a nettement

(1) Note sous Nancy, 7 Décembre 1895. *Pand. franç.* 1898, 2, 241.

défini la nature et les effets, il peut librement s'en former d'autres dont la portée et les conséquences sont déterminées par la convention des parties. Et s'il paraît vraiment un peu commode de créer ainsi une nouvelle catégorie de contrats, que leur indépendance de tout type classique fait désigner sous le nom de contrats innommés (1), c'est sans doute que certaines anomalies voulues ou certains caractères essentiels font obstacle à ce qu'il soit possible d'expliquer quelques-uns de leurs effets par des théories bien connues et consacrées. L'existence précaire des Contrats collectifs, en l'état actuel de notre législation, est loin de faciliter la solution rigoureuse de ces problèmes théoriques. Dans cette étude, destinée à donner seulement un aperçu rapide des systèmes proposés, nous ne pouvons que montrer l'intérêt d'une intervention législative, tant au point de vue des principes que du développement pratique des Contrats collectifs. La précision apportée dans la structure de cette institution ne peut manquer d'en faciliter la classification, s'il est vraiment nécessaire de demander à des concepts et à des systèmes à priori l'autorité que seule peut donner la netteté d'un texte législatif. Seule une disposition de la loi pourra

(1) Le rédacteur du *Supplément* au répertoire Dalloz, voit expressément dans le Contrat passé par un Syndicat « une convention innommée dans laquelle le Syndicat promet d'user de son influence sur ses membres en vue de la reprise ou de la continuation du travail.... moyennant l'engagement du patron de modifier son service ou son règlement d'atelier dans le sens réclamé par l'intérêt professionnel commun des syndiqués. » Dalloz, *Supplément au répertoire*. V^o Travail n^o 892, p. 204, col. 2.

lui faire produire certains effets nouveaux, que, dans le parti-pris de rattacher cette institution aux théories juridiques en cours, il était impossible d'admettre et que les nécessités pratiques imposent énergiquement. Il sera parfois utile que la Convention collective produise effet pour des gens qui auraient été dans l'impossibilité de donner mandat au Syndicat de la conclure en leur nom ou pour lesquels il n'aurait pu valablement stipuler, conformément aux dispositions de l'article 1121. L'avenir des Conventions collectives peut exiger que l'action qui en naît ne soit pas uniquement réservée à ceux que les applications strictes de la théorie du Mandat ou de la Stipulation pour autrui désigneraient comme devant en être les seuls bénéficiaires. La rigueur des constructions théoriques ne peut toujours se concilier avec les nécessités du progrès économique. Ce serait une étrange marque de faveur donnée par le législateur à ses créations nouvelles que de se préoccuper, plutôt que d'en faciliter le développement, d'en modeler la structure sur un moule juridique aux contours bien arrêtés. Le législateur doit se plier aux faits. La logique de leur évolution est plus forte que sa volonté arbitraire. Il importe que, suivant l'expression de M. Deslandres, le droit « suive les manifestations nouvelles de la vie sociale et s'adapte à elle en de nouvelles formules. » (1)

(1) Note de M. Deslandres, loc. cit.

2° *Organisation de la représentation du Syndicat.*

Le législateur devra également se préoccuper d'organiser, avec la plus grande précision possible, la représentation exacte et sincère du Syndicat dans la conclusion du Contrat collectif. Pour assurer une discussion approfondie et un examen réfléchi de ses clauses, le Syndicat doit avoir recours à certains intermédiaires plus compétents et plus expérimentés, qui agiront en son nom. Pour les actes de gestion ordinaires, ce sont les fonctionnaires du Syndicat, président ou secrétaire, qui, du consentement mutuel des intéressés, sont investis d'une façon générale, une fois pour toutes, de cette mission. Mais cette désignation tacite et non spéciale présente un certain danger quand il s'agit d'actes mettant en jeu des intérêts aussi importants que la conclusion d'un Contrat collectif. Elle permet à certaines fraudes de se commettre et facilite certains refus de soumission aux conditions acceptées nés de contestations sur la compétence des intermédiaires ou sur les limites de leurs pouvoirs. La crainte de ces manquements paralyse dans certains cas la bonne volonté des patrons et fait obstacle à la conclusion de Contrats collectifs. « En traitant avec un Syndicat », dit M. Hubert-Valleroux (1), « le chef d'industrie traite non

(1) Hubert-Valleroux : « Le Contrat collectif. » *Economiste Français*, 26 avril 1902.

avec un individu déterminé et connu, comme dans le contrat individuel, mais avec une foule anonyme et inconsistante. Les chefs du Syndicat, ses délégués, promettent de très bonne foi au patron que s'il consent à payer certains salaires, à faire à son personnel certains avantages, le travail ne sera pas interrompu chez lui. Il consent et les syndiqués n'acceptent pas l'engagement pris en leur nom par leurs chefs, ils refusent de travailler ; ils manquent à la parole donnée pour eux par leurs propres délégués ». « Comment s'étonner », ajoute le même auteur, « si les Contrats collectifs ne sont pas nombreux et si les chefs d'industrie se montrent peu pressés d'en conclure ». Ces appréhensions se conçoivent parfaitement, mais c'est en général de très bonne foi que se produisent les refus d'accepter le contrat conclu, car il peut se faire que, par imprudence, par incapacité ou même par fraude des délégués aient outrepassé leurs pouvoirs. Il convient, pour ne pas porter atteinte à l'institution syndicale elle-même, d'empêcher, par une délimitation précise et spéciale des attributions de ces délégués, par une détermination préalable de leur compétence, la naissance de semblables craintes, tout en apaisant les inquiétudes non moins légitimes de ceux qui, par le seul fait de leur entrée dans le Syndicat, seraient définitivement et irrémédiablement livrés à la merci de l'habileté, de la prudence et de la loyauté de ses chefs. Pour la sécurité des accords professionnels et l'amélioration des rapports entre patrons et ouvriers, il importe de

déterminer à quelles conditions et dans quelle mesure les contractants doivent être considérés comme les vrais mandataires de ceux qu'ils engagent ou dans l'intérêt desquels ils ont stipulé. L'absence de toute réglementation de ce genre nous oblige à reconnaître, une fois de plus, la nécessité d'une intervention législative. Seul le législateur pourra préciser si c'est par l'exigence d'un mandat spécial donné dans une forme à déterminer, ou bien par la ratification postérieure de l'accord au moyen d'un référendum, ou bien par la subordination de son existence à des adhésions individuelles données dans un certain délai, qu'il sera le plus facile d'assurer le respect des clauses du contrat, ou de délimiter les individus qui en doivent personnellement l'exécution partielle. C'est là un aspect spécial et de détail du problème juridique qu'il conviendrait de ne pas négliger.

II. EXÉCUTION DU CONTRAT COLLECTIF

Arrivés à ce moment de notre examen juridique, nous pouvons considérer comme définitivement acquise cette notion que les Contrats Collectifs passés par les Syndicats « sont valables, en l'état actuel de notre législation, soit qu'on les considère comme conclus au nom des ouvriers par leurs représentants, munis de pouvoirs réguliers, soit qu'on préfère y voir des stipulations pour autrui ». (1) Mais leur exécution ne manque pas de sou-

(1) Planiol, *Précis Élémentaire de Droit Civil*. Tome II.

lever certaines difficultés dues à leur instabilité juridique actuelle et d'importantes questions que la jurisprudence s'est déjà posées à plusieurs reprises.

Il importe tout d'abord de savoir à qui appartient l'action en justice dans le cas où l'une des parties ne se conformerait pas aux obligations du contrat. Le Syndicat peut-il l'exercer même s'il est constaté qu'il n'a aucunement souffert de cette violation ; ou l'action basée sur un préjudice individuel reste-t-elle individuellement et exclusivement acquise à chaque ouvrier personnellement lésé ?

En second lieu, comment le Syndicat pourra-t-il assurer l'exécution loyale du contrat par ses membres eux-mêmes ? Quelles armes lui seront accordées pour se défendre contre le danger des répudiations inopportunes ou dolosives au sein de la Collectivité ?

Quelle sera enfin la valeur juridique du Contrat Collectif vis-à-vis des tiers ? Ne convient-il pas de lui reconnaître, dans des conditions déterminées, quelque influence sur les Contrats individuels de ceux qui n'ont pas participé à sa conclusion ou qui n'y ont pas été représentés ?

1^o Conflits entre les parties au Contrat Collectif

Le Contrat Collectif une fois conclu par les représentants des collectivités patronales et ouvrières, il naît des exécutions individuelles qu'il nécessite une grande multiplicité de causes de conflits. Nous avons vu l'insuffi-

sance des garanties offertes actuellement par les Syndicats ouvriers aux patrons. Mais le principe même de la responsabilité des Syndicats est discuté ; il trouve un adversaire des moins négligeables en la personne de M. Planiol. (1). Selon l'éminent civiliste, le Syndicat, personne morale, peut se dissoudre du jour au lendemain et disparaître sans laisser d'héritiers responsables. Les exemples sont connus de Syndicats se dissociant brusquement pour se reformer avec un état-civil et un personnel nouveaux. On ne peut donc admettre que la responsabilité individuelle des membres du groupement, et non sa responsabilité collective. — Mais il nous paraît préférable de répondre, avec M. Brémont (2), que la coexistence de la responsabilité individuelle des membres de l'association avec la responsabilité de la personne morale peut seule être vraiment efficace. Les Syndicats réellement soucieux des intérêts professionnels et pourvus de quelques ressources n'ont pas une existence aussi éphémère. Admettre la légitimité de la condamnation du Syndicat à des dommages-intérêts à titre de réparation civile, c'est lui donner conscience de l'importance de sa mission, de la valeur de son intervention dans la conclusion du Contrat Collectif de tra-

(1) Note Planiol. D. 94. 2. 305. La question de la responsabilité du Syndicat y est discutée au point de vue des fautes commises par le Syndicat et non dans l'hypothèse de la non observation d'un Contrat Collectif.

(2) Brémont : Syndicats professionnels : examen doctrinal ; jurisprudence administrative. *Revue Critique de législation et de jurisprudence*, mars 1899, p. 129.

vail, et c'est en même temps accroître son prestige et la confiance qu'il inspire à ses adversaires eux-mêmes.

Il est exact de reconnaître que l'hypothèse qui a jusqu'ici donné lieu à des examens de doctrine et à des solutions de jurisprudence, c'est celle de la non exécution par le patron des engagements qu'il avait auparavant souscrits dans un Contrat Collectif. Il est de toute évidence qu'il sera singulièrement difficile à l'ouvrier personnellement lésé, de poursuivre la réparation du préjudice subi. Ignorant la mesure de ses droits et les moyens de les faire valoir, son absence de ressources paralysera son action. En face de lui, au contraire, est un patron pourvu de toute la supériorité que donnent la fortune, l'instruction et la pratique des affaires et qui n'hésitera pas à épuiser les moyens de procédure dont disposent les plaideurs décidés à assurer, par leur ténacité opiniâtre, l'écrasement d'un adversaire moins bien armé et conseillé. Il serait sans aucun doute préférable que le Syndicat auquel appartient l'ouvrier lésé, généralement pourvu de conseils compétents, pût prendre en mains l'action née de la violation de la Convention Collective. N'a-t-il pas en effet souffert tout au moins de l'atteinte portée à son prestige et le préjudice par lui subi, dans la mesure de l'intérêt professionnel dont il a la garde, ne serait-il pas suffisant pour lui permettre d'agir? Et si même le dommage est purement individuel, l'autorité de la règle de procédure : « Nul en France ne plaide par procureur » (1),

(1) Cette règle coutumière de procédure, n'exclut pas le mandat. Elle signifie seulement, suivant M. Garsonnet (*Traité de Procédure*

devra-t-elle, en paralysant l'action du Syndicat, priver les individus lésés de tout moyen de défense vraiment efficace ? Cela serait assurément contraire au but poursuivi par la création de l'institution syndicale, nuisible au développement du Contrat Collectif.

Telle n'est pas l'opinion de M. Planiol. (1) D'après lui le Syndicat, instrument d'action collective sur le terrain économique, ne peut prendre en mains les actions individuelles de ses membres. L'intérêt collectif sur lequel on prétend baser l'action syndicale n'est que la somme des intérêts individuels ; il ne répond à aucune réalité juridique ; l'intérêt en jeu reste individuel et les seules actions collectives que le Syndicat peut exercer sont celles qui concernent le patrimoine de la personnalité morale, l'actif syndical.

La même opinion fut soutenue par Waldeck-Rousseau (2) dans une consultation célèbre qui emprunta à la situation politique occupée par son auteur au moment du vote de la loi de 1884 une autorité toute particulière. La conclusion qui s'en dégage, c'est que le Syndicat n'a le droit d'ester en justice « que pour les actions qui n'étant pas dans le patrimoine des sociétaires ne peuvent être exercées par aucun d'eux. »

Civite, I, p. 506), « que nul ne peut se faire représenter par un mandataire qui figurerait seul dans l'instance et que le mandant doit toujours être en nom dans les actes de procédure et dans la rédaction du jugement. »

(1) Dalloz. 1885. I. 553.

(2) Rousseau et Laisney. *Recueil périodique de procédure civile*. Année 1887, p. 49 et ss.

M. Hubert-Valleroux (1) fait très justement observer que, « le droit de plaider étant la suite nécessaire du droit de posséder », le législateur a certainement voulu, en accordant aux Syndicats, par une disposition expresse, le droit d'ester en justice, ne pas le restreindre « aux contestations qui concerneraient l'immeuble ou les petites sommes qu'il leur est permis d'avoir », mais au contraire leur donner le droit d'action pour les cas qui intéressent la profession tout entière, c'est-à-dire en effet, les commerçants ou industriels qui la composent ».

Cette action syndicale, que la loi du 30 novembre 1892 n'accordait aux syndicats de médecins que sous forme de dérogation au droit commun, Waldeck-Rousseau devait lui-même la reconnaître dans un cas particulier. Il l'admettait dans le projet de modification à la loi de 1884 déposé par le gouvernement qu'il présidait, en la considérant comme destinée à réprimer l'entrave apportée à l'exercice des droits reconnus par la dite loi et en la basant sur ce fait que, dans ce cas particulier, le Syndicat lui-même est lésé. (2)

Mais ne l'est-il pas également dans le cas de violation de la Convention Collective par le patron ? Et ce refus d'action qui la sanctionne n'aboutirait-il pas à anéantir les bienfaits de l'organisation syndicale tout entière car, ainsi que le dit M. Jay, « l'ouvrier n'est pas plus en état

(1) *Revue des Sociétés*, 1887, p. 254 et ss.

(2) Art. 10 du projet du Gouvernement (MM. Waldeck-Rousseau et Millerand) portant modification à la loi du 21 Mars 1884 sur les Syndicats professionnels, déposé le 14 novembre 1899 (*Doc. parlem.* n° 3885. *J. Off.* p. 125).

d'agir pour obtenir le respect de la Convention collective que pour la discuter efficacement. » (1)

La jurisprudence est loin de procéder d'un système bien établi et définitif. Elle témoigne dans son ensemble de profondes hésitations et d'une certaine incohérence. Sans entrer dans le détail des espèces, aujourd'hui bien connues, nous nous bornerons à en indiquer les principales étapes et à dégager les principes mis en lumière.

L'affaire de Chauffailles donna lieu à un jugement du tribunal de Commerce de Charolles (2) qui, observant judicieusement qu'on « ne peut refuser au Syndicat une action pour demander... l'accomplissement des obligations que la loi autorise à contracter ou des dommages-intérêts en cas de non exécution », donne gain de cause au Syndicat et lui reconnaît formellement le droit de défendre le Contrat Collectif qu'il a lui-même conclu. Mais l'appel porté devant la Cour de Dijon aboutit à un arrêt de réforme auquel le succès du pourvoi interjeté vint ajouter l'autorité d'un arrêt de Cassation dans le même sens. La règle posée par ces arrêts, c'est que le Syndicat n'a qualité pour intenter une action à raison du Contrat Collectif que s'il ne s'agit pas d'intérêts individuels de ses membres, mais seulement d'intérêts inhérents à la défense de sa personnalité juridique.

Un jugement du tribunal de Commerce de la

(1) Raoul Jay. L'organisaion du travail par les Syndicats professionnels (*Revue d'Economie Politique*. 1894).

(2) Jugement du 18 Février 1890. *Revue des Sociétés*, 1890, page 318.

Seine (1), dans l'affaire dite de la Compagnie des Omnibus, fit une distinction intéressante mais insuffisamment motivée entre l'exécution passée et l'avenir du Contrat collectif. Saisi d'une double demande tendant à assurer le respect de la durée de travail prévue par un Contrat conclu entre la Compagnie et ses ouvriers, et en second lieu à condamner la Compagnie à 50.000 francs de dommages-intérêts pour le préjudice moral et matériel causé au Syndicat par l'inobservation de la Convention, le tribunal, sur le premier point, reconnaît formellement le droit du Syndicat et oblige la Compagnie à exécuter le contrat « dans un délai et sous une contrainte à impartir », et, sur le second point au contraire, « attendu qu'il s'agit de droits individuels pour la poursuite desquels la Chambre syndicale n'a pas qualité pour ester en justice », déclare « de ce chef la demande non recevable et mal fondée ». En somme, ce jugement reconnaît au Syndicat l'action en interprétation, mais lui refuse l'action en exécution du Contrat. Pour admettre cette solution, il faut la baser sur ce principe que « la demande en exécution d'un Contrat collectif ne tend pas à la défense des intérêts généraux ou syndicaux, mais à la défense d'un certain nombre des membres du Syndicat et en vertu de la règle : Nul en France ne plaide par procureur, le Syndicat n'est pas recevable à ester en justice, à l'occasion de cette de-

(1) Jugement du 14 Février 1892. *Revue du droit Industriel* 1893, p. 72, et *Gazette du Palais*, 1892, 1221.

mande, laquelle ne peut être formée qu'au nom de ceux ayant seuls qualité pour l'intenter » (1). Mais c'est là un système mixte dont les contradictions révèlent l'hésitation du tribunal à aller jusqu'au bout des principes nouveaux qu'il pose. Ce jugement marque en tout cas un pas en avant, puisqu'il admet que, par suite de l'inexécution du Contrat, il y a pour le Syndicat, à défaut d'un préjudice matériel pouvant servir de base à une réparation pécuniaire, un préjudice moral légitimant son intervention. Cette inexécution, en effet, démontre l'incapacité du Syndicat de défendre les intérêts professionnels dont il a la garde.

Le tribunal civil de Cholet n'a pas craint d'aller plus loin dans son jugement du 11 février 1897. (2) Les considérants très nets montrent bien que la compétence du Syndicat pour ester en justice est la suite nécessaire de sa compétence pour passer le Contrat Collectif, que « dans l'hypothèse de la violation d'un Contrat Collectif par un patron, la question qui se pose c'est de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre en question et de faire renaître entre patrons et ouvriers toutes les difficultés que le présent règlement a eu surtout pour objet de résoudre, et le droit du Syndicat d'y veiller ne saurait être écarté par l'effet de la règle. « Nul en France ne plaide par procureur », car « les

(1) Fontaine et Picquenard. *Louage de travail*. n° 299.

(2) *Revue des Sociétés*, 1897, p. 303. Note de M. Hubert-Valleroux.

Chambres syndicales plaident pour elles-mêmes non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'elles ont pour mission de défendre ou à raison duquel elles ont stipulé. » Et le tribunal condamne le patron à une astreinte de 50 francs par jour de retard. L'importance de cette décision est encore accrue par cette déclaration que pour légitimer l'action du Syndicat « un dommage éventuel suffit dès que la menace est sérieuse et le péril imminent ».

Ce jugement paraît marquer l'orientation nouvelle d'une jurisprudence décidée à s'affranchir du poids des anciennes et trop étroites conceptions. N'est-il pas en effet singulièrement exagéré d'établir entre l'intérêt du Syndicat et l'intérêt de ses membres une distinction telle qu'il ne soit plus tenu aucun compte de l'intérêt professionnel qui les concerne l'un et l'autre et pour la défense duquel le Syndicat a été créé, et qu'il soit nécessaire de refuser toute action au Syndicat en l'absence d'un intérêt strictement syndical ? Les exécutions du Contrat sont sans doute, par la force même des choses, multiples et individuelles ; mais les accords conclus en violation de ses conditions aboutissent nécessairement à l'anéantissement de clauses qui ont un caractère collectif et qui intéressent directement et immédiatement le Syndicat. Ne serait-il pas vraiment dérisoire que celui-ci, dont l'intervention a seule pu assurer la conclusion du Contrat Collectif, assistât, impuissant et désarmé, aux misères et aux vains efforts de ses membres qui ont souffert personnellement de sa

violation ! Bien que, suivant l'expression de M. Raynaud (1), l'arrêt de Cassation de 1893 « plane toujours sur l'avenir », les nécessités de la pratique et le sentiment d'une intervention législative imminente ne peuvent manquer de donner aux tribunaux le souci de ne pas ruiner, par des rigueurs d'interprétation trop strictes, l'avenir d'une institution dont l'essor est favorisé par le législateur.

Certaines décisions récentes nous permettent dès à présent de dire que la jurisprudence tend de plus en plus à permettre aux Syndicats d'agir, même quand il s'agit d'actions que leurs membres pourraient intenter individuellement, à condition toutefois que les intérêts généraux de la profession soient en jeu. Elle accorde en même temps sans difficulté aux Syndicats le droit d'intervenir dans les affaires pendantes, dans la mesure même où ils ont le droit d'agir directement (2).

Nous pourrions enfin signaler, pour bien préciser cette évolution de la jurisprudence, une décision très catégorique du Tribunal de Commerce de Nîmes. A la suite d'une grève, un tarif des façons avait été convenu entre les fabricants de chaussures et le Syndicat des ouvriers et coupeurs. Il était stipulé valable du 1^{er} Novembre 1904 au 1^{er} Novembre 1905 et renouvelable par tacite reconduction. Pendant une période de morte saison, deux des patrons offrirent à quelques-uns de leurs ouvriers

(1) Raynaud, *op. cit.*

(2) Voir Pau, 28 juillet 1902, Dalloz 1903, 2. 27, et Besançon 14 novembre 1900, Dalloz, 1903, 2. 82.

de faire à domicile un certain travail avec un rabais de soixante-quinze centimes par douzaine. Ceux-ci, contraints et forcés, acceptèrent la diminution de tarif. Mais le Syndicat, informé de ce fait, assigna les deux patrons en dommages-intérêts devant le Tribunal de Commerce de Nîmes pour violation du contrat convenu. Le jugement rendu le 7 août 1907 (1), est ainsi conçu :

« Attendu, que pour repousser la demande du Syndicat, Daumas et Fabre prétendent que, sollicités par des ouvriers, ils leur avaient offert du travail à l'intérieur de leur atelier, mais, que ceux-ci faisant valoir qu'en ayant ce travail chez eux ils pouvaient y employer leur femme et leurs enfants et pouvaient ainsi tout en travaillant au prix de l'intérieur se faire de bien meilleures journées, ils n'avaient pas cru en cédant à ces sollicitations être répréhensibles et croyaient au contraire agir dans l'intérêt des ouvriers.

» Attendu qu'il ressort des débats ainsi que des explications fournies par les parties qu'à la suite d'une grève, un tarif des prix de façon, pour le travail donné à faire en dehors des ateliers a été accepté par les fabricants et par le Syndicat de la cordonnerie ; que les fabricants en adhérant à ce tarif se sont engagés à ne pas faire travailler en dehors de leurs ateliers à d'autres prix que ceux portés sur le dit tarif ; qu'en mil neuf cent cinq, à la suite d'une infraction relevée par le Syndicat, Daumas et Fabre promirent de respecter le tarif en vigueur.

» Attendu que par ces faits Daumas et Fabre étaient doublement engagés vis-à-vis du syndicat ouvrier ; qu'ils reconnaissent avoir, courant mil neuf cent sept, payé les façons à soixante-quinze centimes de moins que les prix portés au tarif ; que malgré les sollicitations dont ils ont été l'objet et le sentiment d'humanité qui les a fait agir, ils n'auraient pas dû accepter de déroger aux prix

(1) Nous devons ce document à l'obligeante communication de notre distingué confrère, M^r Raoul Clément.

du tarif sans l'assentiment du syndicat de la cordonnerie. Qu'en violant leur engagement ils ont commis un acte préjudiciable à la bonne entente qui règne actuellement entre patrons et ouvriers cordonniers.

» Attendu que le syndicat de la cordonnerie est fondé à demander des dommages en réparations du préjudice causé à ses adhérents par l'infraction au tarif, reconnue par Daumas et Fabre.

» Attendu que le Tribunal a les éléments nécessaires pour apprécier ce préjudice et en fixer la juste réparation à la somme de cinquante francs.

» Attendu que le syndicat demande au Tribunal de fixer dès maintenant une astreinte pour toute nouvelle contravention ; mais, attendu que le tribunal ne saurait préjuger à l'avance de la gravité des infractions au tarif qui pourraient se produire, cette demande devra être rejetée et le tribunal devra dire, qu'en cas d'infraction nouvelle, dûment constatée, il en sera référé au tribunal qui statuera sur les dommages à allouer, suivant la gravité de l'infraction.

» Attendu que la publication du jugement à intervenir, par la presse locale, est demandée par le syndicat de la cordonnerie, que cette publication en portant à la connaissance des fabricants la sanction du tribunal ne peut produire qu'un bon effet, il y a lieu d'ordonner cette publication aux frais de Daumas et Fabre dans un journal de la localité, au choix du syndicat, en limitant le montant de l'insertion à la somme de quarante francs au maximum et ce à titre de supplément de dommages.

» Attendu que la partie qui succombe doit supporter les dépens.

» Par ces motifs. Le Tribunal jugeant contradictoirement et en premier ressort, condamne Daumas et Fabre à payer au syndicat de la cordonnerie de Nimes la somme de cinquante francs à titre de dommages-intérêts.

» Dit qu'en cas d'une nouvelle infraction dûment constatée il en sera référé au tribunal qui statuera sur les dommages à allouer suivant la gravité de l'infraction.

» Ordonne aux frais de Daumas et Fabre la publica-

tion du présent jugement dans un journal de la localité au choix du syndicat de la cordonnerie et ce, à titre de supplément de dommages. Limite le montant de l'insertion à la somme de quarante francs au maximum. Condamne Daumas et Fabre aux dépens. »

Cette décision, aujourd'hui devenue définitive, quelle que soit la minimité du taux de la condamnation prononcée, constitue une reconnaissance formelle du droit d'action du Syndicat basé sur le préjudice que lui causent les violations individuelles des contrats conclus par lui.

2° Conflits au sein de la Collectivité

Les Conventions Collectives ne courent pas seulement le risque d'une opposition patronale. Leur fonctionnement loyal peut également être à la merci de la bonne foi des ouvriers eux-mêmes, et à l'intérieur de la collectivité ouvrière de nombreux conflits peuvent naître de leur exécution. Mais si la jurisprudence tend à reconnaître au Syndicat l'intérêt qui légitime l'action en exécution du Contrat Collectif, ne devra-t-elle pas également l'investir du droit de défendre contre les ouvriers eux-mêmes la convention qu'il a conclue en leur nom et dans leur intérêt ? Quelles armes sont fournies par la loi au Syndicat en vue d'obtenir l'observation du contrat par les syndiqués qui refusent d'en respecter les clauses et qui, par des accords conclus à des conditions différentes avec les patrons, mettent en question l'exis-

tence de la Convention Collective et portent une sérieuse atteinte à l'institution syndicale elle-même ?

L'hypothèse d'un conflit au sein de la collectivité au nom de laquelle a été conclu le Contrat Collectif est loin d'être chimérique. Nous en avons fait concevoir l'éventualité en indiquant comment les individus pouvaient aisément trouver dans les conditions de leur représentation, et l'origine même de leurs obligations, un prétexte pour se soustraire à la nécessité de respecter le Contrat Collectif. Le refus de reconnaître la qualité des intermédiaires, la discussion des limites de leur pouvoir, la contestation de leur qualité de partie contractante, tels sont les procédés auxquels ils ont ordinairement recours. Et aux exécutions individuelles du contrat se trouve parfois substituée la conclusion d'un accord particulier avec un patron, consacrant la fraude de l'ouvrier ou la nécessité dans laquelle il se trouve d'obtenir immédiatement du travail en acceptant les conditions offertes, si onéreuses soient-elles pour lui. Il semble donc légitime, pour que l'avenir du Contrat Collectif ne soit pas compromis dès sa naissance, de ne pas livrer ainsi le Syndicat, sans défense, à la merci des répudiations intéressées ou des manœuvres dolosives. Il conviendrait tout au moins de lui accorder une arme de fait à défaut de tout moyen juridique, et de lui reconnaître contre le syndiqué, en cas d'inefficacité d'une action en dommages-intérêts, un droit formel d'exclusion avec toutes ses conséquences et notamment la privation rigoureuse de tous les avantages attachés par la loi à l'association syndicale.

La jurisprudence n'a pas eu souvent l'occasion de trancher une semblable difficulté. Le Conseil des Prud'hommes de la Seine a adopté une solution catégorique (1). Il a considéré le Syndicat comme parfaitement désigné pour demander l'annulation d'un contrat individuel passé par un ouvrier syndiqué, au mépris du Contrat Collectif; et il n'a pas hésité à décider que tout contrat individuel ou collectif, conclu pendant la période d'application du Contrat Collectif, devrait être annulé. Mais cette espèce présente cette particularité, qui explique peut-être la rigueur de sa solution, que la violation du contrat avait été double. Le patron, qui avait traité individuellement avec l'ouvrier, était lui-même assujéti aux obligations de la Convention collective, dont la violation par lui seul suffisait à motiver l'application d'une de ses clauses, qui avait formellement interdit toute dérogation pour une période de cinq années. La question de la responsabilité de l'ouvrier syndiqué n'est donc pas tranchée par cette solution, d'ailleurs unique en cette matière. Et la jurisprudence n'a pu sanctionner la rupture de cet engagement au moyen de réparations civiles, que l'insuffisance des textes et l'instabilité juridique du Contrat Collectif ne pouvaient pleinement justifier.

La jurisprudence a eu surtout à se préoccuper de la légitimité des moyens de fait employés par les Syndicats pour la défense de leurs prérogatives. Et elle n'a pas hésité à leur reconnaître le droit de mettre à l'index,

(1) Décision du 13 Avril 1895. *Rev. prat. de droit industriel*, 1895. p. 205.

vis-à-vis de leurs membres, un patron (ou un groupe de patrons) qui imposent dans leurs règlements d'atelier des conditions de travail plus défavorables que celles adoptées par un Contrat Collectif. C'est ainsi que le tribunal de Limoges, (1) après s'être assuré que le Syndicat des ouvriers typographes, dans sa mise à l'index du maître-imprimeur Dumont (qui n'avait pas signé le contrat fixant un tarif du prix de la main-d'œuvre, mais employait des ouvriers syndiqués), n'a agi que pour la défense des intérêts professionnels et ne s'est livré à aucune manœuvre déloyale, motive sa décision par cette considération que « l'interdiction faite à ses adhérents d'aller travailler chez Dumont ne devait entraîner pour ceux qui ne tiendraient pas compte de cette défense que leur radiation des contrôles et la privation des avantages offerts par l'organisation syndicale, — que les ouvriers étaient seulement mis en demeure d'opter entre deux partis dont les conséquences pouvaient être appréciées par eux en toute liberté. » La Cour de Limoges, puis la Cour de Cassation, consacrèrent cette solution en justifiant les mesures du Syndicat « comme prises pour la défense des intérêts professionnels du Syndicat ».

D'ailleurs, la liberté d'option ne sera pas toujours laissée aux syndiqués, et leur sortie du groupement professionnel, dont la loi de 1884 (art. 7) fait une faculté permanente pour tous ses membres, pourra légitimement leur être imposée. Le droit d'exclusion du Syn-

(1) *Sirey*. 1903. 2, p. 234.

dicat est validé par des jugements des tribunaux civils du Havre, de Toulouse (1), qui refusent à des ouvriers expulsés d'un Syndicat pour non observation d'une Convention Collective les dommages-intérêts qu'ils réclamaient. De même, le tribunal, puis la cour d'Aix (2), ont admis que l'exclusion d'un syndiqué peut « avoir lieu pour des faits prévus limitativement ou pour des faits contraires aux obligations découlant pour lui de son entrée dans le Syndicat. »

Enfin, l'interdiction de travail exercée contre un ouvrier parce qu'il ne se soumet pas aux conditions de travail fixées par le Syndicat, c'est-à-dire la menace adressée aux patrons de mettre leur maison en interdit s'ils continuent à faire travailler un ouvrier au-dessous d'un certain tarif, est considérée comme absolument licite, si elle est faite sans menaces ni manœuvres déloyales et si elle a pour but d'assurer le respect d'une règle générale, ou la défense d'un intérêt professionnel et ne constitue pas une vexation particulière.

Il est donc établi que le Syndicat a agi dans la plénitude des droits que lui accorde sa mission professionnelle, et le droit de mise à l'index contre le patron et d'exclusion du Syndicat contre l'ouvrier ne sauraient lui être contestés, à défaut de tout moyen d'action juridique vraiment efficace.

(1) Jugements du tribunal civil du Havre du 26 Octobre 1894, et du tribunal civil de Toulouse du 23 Décembre 1897, rapportés par Raynaud, *op. cit.* p. 260.

(2) Jugement d'Aix du 23 Novembre 1903 et arrêt du 7 Décembre 1904. Dalloz, 1905. 2. 121.

3° *Le Contrat Collectif et les tiers.*

Peut-on aller plus loin encore et reconnaître au Syndicat un droit de contrôle sur les contrats conclus par les non syndiqués, et lui fournir des armes juridiques contre ceux qui acceptent des conditions de nature à ruiner l'application des conventions collectives ?

« La question », dit M. Misset (1), « revient à ceci : Un Syndicat peut-il, pour la défense de son Contrat Collectif, mettre à l'index, vis-à-vis des non syndiqués, un industriel non syndiqué également, ou obliger un industriel non syndiqué à n'employer que des ouvriers syndiqués, ou, autrement dit : les faits prévus par l'ancien article 416 ne pouvant plus donner lieu à une répression pénale, peuvent-ils donner lieu à une demande en réparation civile, à une condamnation en dommages-intérêts ».

Une semblable prétention des Syndicats peut paraître excessive et le spectre de la tyrannie syndicale ne peut manquer d'être évoqué par tous ceux que leur soumission absolue au dogme intangible de la liberté du travail dispense de tout examen des faits et de toute préoccupation d'amélioration sociale. Si l'on va au fond des choses, on s'aperçoit que les conditions de travail obtenues dans les Contrats Collectifs profitent non seu-

(1) *Le Contrat Collectif de travail au point de vue juridique*. Thèse Paris 1907.

lement aux syndiqués, mais aussi, d'une façon moins directe sans doute, à tous les ouvriers de la profession ; et, dès lors, puisque tous doivent bénéficier d'une amélioration de situation que l'intelligence et la persévérance des syndiqués auront arrachée à l'hostilité patronale, le Syndicat n'est-il pas fondé à demander tout au moins à ces non syndiqués de consentir à jouir immédiatement de ces avantages, et de ne pas compromettre par des concessions maladroites, inopportunes ou frauduleuses, l'instrument même de leur progrès matériel ? (1)

La question ne paraît pas s'être à proprement parler posée devant les tribunaux à propos de la non observation par un non syndiqué des clauses d'une Convention Collective. L'affaire célèbre de l'ouvrier Joost (2) est tout à fait différente, puisqu'il est déclaré dans l'arrêt de Cassation, auquel donna lieu le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour de Grenoble, que Joost travaillait aux mêmes conditions que les ouvriers syndiqués ; et il y avait assurément abus de droit de la part du Syndicat,

(1) « C'est une idée que l'expérience de la vie ouvrière de ces dernières années a bien dégagée, que la nécessité de la collaboration de tous au maintien des conditions de travail obtenues par le Syndicat. Les non-syndiqués et les ex-syndiqués profitent parfois des avantages obtenus par le Syndicat ; n'y aurait-il pas là une raison pour étendre à leur égard la notion de l'intérêt professionnel dont le Syndicat est le défenseur ? » B. Raynaud. « Étude sur l'intérêt professionnel des Syndicats devant les tribunaux français. » *Questions pratiques de Législation ouvrière*, 1906, p. 59.

(2) Jugement du tribunal civil de Bourgoin du 11 janvier 1890. *Pandectes* 1891, 2, p. 241.

donnant lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'art. 1382 du Code civil, dans la mise à l'index de Joost par ce seul motif que, usant de la faculté accordée par l'art. 7 de la loi de 1884, il avait cessé de faire partie du Syndicat. Cette mise à l'index était uniquement inspirée par un sentiment de malveillance injustifié et non par une préoccupation d'intérêt professionnel. Mais la Cour de Cassation (1) et à sa suite la Cour de Chambéry, (2) devant laquelle l'affaire fut renvoyée, dégagèrent ce principe, dont l'application nous paraît devoir être faite à notre hypothèse, que toute coalition des ouvriers rendue licite au point de vue pénal par l'abrogation de l'art. 416, ne peut donner lieu à aucune réparation civile à condition qu'elle ait lieu pour la défense d'un intérêt professionnel.

La Cour de Cassation maintint cette jurisprudence dans l'affaire Monnier-Renaud, (3) en cassant l'arrêt de la Cour de Rennes pour n'avoir pas recherché si le défendeur (en demandant le renvoi d'un contremaître) n'avait poursuivi qu'un but professionnel ou au contraire s'il avait obéi à un sentiment de malveillance injustifié.

En sens inverse, un arrêt de la Cour de Lyon (4) défend au Syndicat, sans se préoccuper de la recherche exigée par la Cour de Cassation, de signifier aux patrons

(1) Dalloz, 1892, 1. p. 449.

(2) Dalloz 1893, 2. 191.

(3) Arrêt de Cassation du 9 juin 1896. Sirey 1897, 1. p. 25.

(4) Arrêt du 2 mars 1894. Dalloz, 94, 2. 305.

l'interdiction, sous peine de grève, d'employer dans leurs ateliers des ouvriers non syndiqués ; il base sa décision sur le respect de la liberté du travail.

Mais la distinction introduite paraît dominer toute la matière. Dans les conflits de ce genre, il importe avant tout de déterminer si le Syndicat, dans l'interdiction de travail qu'il édicte contre un ouvrier ou dans la mise à l'index d'un patron, s'est proposé la défense d'un intérêt professionnel, la consécration d'une règle générale et n'a pas eu pour objet la poursuite d'une vexation particulière et injustifiée.

Il nous paraît équitable de transporter dans l'espèce qui nous préoccupe un principe dont l'application est de nature à satisfaire à la fois, par une heureuse conciliation, aux exigences légitimes de la liberté du travail et à la nécessité de sauvegarder le droit d'association syndicale. Il est par suite nécessaire, l'intérêt professionnel qui s'attache au respect des conventions collectives n'étant plus contestable, d'admettre que le Syndicat peut, sans engager sa responsabilité, mettre à l'index l'ouvrier non syndiqué et le patron non syndiqué, qui traitent à des conditions différentes de celles obtenues par lui. Et s'il est permis, dans la mesure de cet intérêt professionnel dont le Syndicat a la garde, et sous la réserve qu'il ne sera procédé à aucune manœuvre déloyale, de porter, dans une mesure parfois gênante, atteinte au libre exercice du commerce et de l'industrie, ne sera-t-il pas préférable, au lieu de récriminer en vain, de songer que « chaque citoyen perd nécessaire-

ment en liberté ce qu'il gagne en sécurité dans la vie sociale ». (1)

III. RÔLE DU SYNDICAT.

Il n'est pas douteux que les effets attachés à l'intervention du Syndicat, dans la conclusion et l'exécution du Contrat Collectif, ne lui donnent un caractère spécial et une étendue nouvelle. Son rôle s'élargit singulièrement. En contractant avec les patrons, le Syndicat n'est pas seulement un intermédiaire chargé d'un acte de transmission. Il ne se borne pas à exprimer la volonté actuelle et contingente de ses membres. Il est comme l'interprète des intérêts de la profession tout entière ; son action est la synthèse des revendications corporatives. Les conditions établies par le Contrat Collectif, sous l'impulsion du Syndicat, seront la garantie du respect des droits de tous ; elles constituent la reconnaissance des règles minima destinées à protéger les plus faibles dans le débat individuel ultérieur. C'est là ce qui fait l'importance toute particulière et l'efficacité véritable de l'intervention du Syndicat. La coexistence des volontés est rigoureusement nécessaire à la naissance de l'accord contractuel : le Syndicat représente, par anticipation et en vertu de sa nature propre, la volonté de ceux qui, étrangers à la Convention au moment de sa conclusion, justifieront plus tard d'un inté-

(1) Note de M. Planiol. *Bulletin de l'Office du Travail*. 1905 p. 35.

rêt suffisant pour en réclamer le bénéfice. La plus grande incertitude règne le plus souvent sur la composition des collectivités en présence. Le souci d'une exacte et régulière représentation de la collectivité ouvrière est généralement sacrifié à la recherche plus pressante d'un résultat plus immédiat : la cessation, par la conclusion rapide d'un accord, d'hostilités causant des pertes sensibles à l'une des parties et le plus souvent même à toutes les deux. Les exigences portent sur l'efficacité de cet accord plutôt qu'elles ne tendent à lui donner une nature juridique mieux définie. Les Contrats Collectifs ne sont, en effet, le plus souvent, que des ententes improvisées à suite de grèves, conclues entre patrons et comité de grève ou de Syndicat considéré comme représentant l'ensemble des ouvriers intéressés. Comment sont-ils déterminés ? Ils ne sont assurément pas tous intervenus pour donner personnellement et régulièrement mandat aux délégués chargés de formuler les revendications collectives. Il en est qui, au moment où le Contrat est conclu, sont encore étrangers au syndicat ou à la profession et qui, plus tard, associés en toutes choses aux bénéficiaires de la Convention Collective, unis à eux par la solidarité étroite que crée la similitude d'occupations et de vie, se substituant à certains d'entre eux dans l'accomplissement du travail et prenant leur place dans le groupe, justifient en somme du même intérêt qu'eux à se prévaloir de ses clauses. Interdire la possibilité de ces adhésions ultérieures, prohiber cette sorte de représentation

rétroactive à la Convention, ne serait-ce pas restreindre singulièrement la mission de défense professionnelle impartie par la loi au Syndicat ?

« Il existe pour chaque profession », dit un ouvrage récent, (1) « un certain nombre de conditions générales de travail qui sont admises implicitement par tous les ouvriers. Le rôle du Syndicat serait de dégager ces conditions et d'en inspirer le respect au patron. Dans ce système de quasi-Contrat Collectif, le rôle du Syndicat devient tout à fait particulier. Il se propose moins de représenter légalement les ouvriers groupés par lui que d'interpréter le plus exactement possible les aspirations communes à tous les ouvriers de la profession. Le Syndicat est une sorte de comité qui n'a de force qu'autant qu'il a le sens exact des besoins des ouvriers du métier. Les revendications n'ont de valeur que dans la mesure où les ouvriers manifestent leur intention de les soutenir au besoin par la grève. »

Le rôle du Syndicat peut, dans ces conditions, être exactement comparé, comme le fait M. Jay, à celui que joue l'Administration qui, dans les cahiers des charges des travaux publics ou des fournitures, stipule certaines conditions de travail en faveur des ouvriers employés par les adjudicataires ou concessionnaires de ces travaux ou fournitures ». (2)

(1) « *Le Socialisme à l'œuvre* », par Georges Renard, en collaboration avec Aimé Berthod, Adolphe Landry, Paul Mantoux, François Simiand, Georges Fréville. Librairie Edouard Cornély Paris. 1907.

(2) « Code du Travail et de la Prévoyance Sociale. » Rapport de M. Raoul Jay.

La seule différence porte sur la nature et l'efficacité des moyens de faire prévaloir cette volonté, d'imposer ces conditions minima. Une organisation professionnelle rigoureuse, offrant de sérieuses garanties, peut aboutir à des résultats pratiques considérables.

CHAPITRE V

Nécessité de l'intervention législative

Le Contrat Collectif compte, nous l'avons indiqué déjà, des partisans dans les écoles les plus opposées. Parmi ses protagonistes en apparence les plus ardents, se trouvent certains économistes orthodoxes, moins séduits par les bienfaits d'une institution destinée à réaliser un progrès social, que désireux d'assurer, grâce à elle, le succès de leurs propres idées. Pleins d'admiration pour l'heureuse atténuation d'inégalité que le Contrat Collectif assure entre les parties, ils feignent de voir en son libre développement l'unique remède aux maux du régime économique actuel. Il suffit, d'après eux, à prouver l'inutilité de l'intervention de l'Etat dans les rapports entre ouvriers et patrons, et ils se bornent à demander au législateur de demeurer spectateur impassible, et de faire confiance à l'action spontanée de cette institution de liberté.

Il ne nous paraît point possible de nous en tenir à une pareille conception, et il importe au contraire de montrer que si l'organisation syndicale est, suivant l'expression de M. Gide, « le correctif nécessaire du Contrat de salaire et le seul moyen pour que ce contrat puisse

donner des résultats équitables », (1) ses bienfaits sont actuellement insuffisants et que l'intervention du législateur, en une matière aussi neuve, ne peut manquer de produire les plus heureux et les plus indispensables effets.

La reconnaissance légale du Contrat Collectif peut seule atténuer, dans une mesure appréciable, l'inégalité constitutionnelle des parties contractantes ; si cette inégalité et les injustices, les privations qu'elle entraîne pour les ouvriers ne sont guère contestées que par certains auteurs (2) plus soucieux d'ingéniosité dans le paradoxe que d'exactitude dans l'analyse, il n'est pas moins certain, que l'action exclusive des collectivités ouvrières ne peut avoir des résultats satisfaisants. Leur organisation, en donnant aux ouvriers conscience de leurs intérêts communs et de la force du nombre, met à leur disposition, « sinon l'unique, du moins le meilleur contrepoids à la prépondérance patronale ». (3) Mais livrées à elles-mêmes, les collectivités ouvrières ne peuvent bien souvent opposer aux énergies contraires qu'une résistance négative, que la force d'inertie. L'insuffisance notoire du développement des Syndicats en

(1) Conférence sur le *Contrat de Travail*, faite à Nîmes par M. Charles Gide. Nîmes 1894.

(2) M. Hubert-Valleroux estime que si l'équilibre est rompu dans le contrat de travail, c'est tout au profit de l'ouvrier au détriment du patron ! *Economiste Français* du 10 décembre 1892, article intitulé : « Situation respective des ouvriers et des patrons dans leurs contrats. »

(3) Rapport de M. Fagnot : *Publication de l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs*, page 111.

France prouve, avec la dernière évidence, combien il est nécessaire de ne pas les priver de ce levier qui décuplerait leur action, l'aide et l'intervention du législateur. Mais, même dans les pays où l'éducation syndicale est plus avancée que chez nous, par exemple en Angleterre, cet appui serait-il complètement inutile et vraiment superflu ? Si le législateur ne peut, on le conçoit, aller dans la réglementation des conditions et dans le détail des clauses aussi loin que les associations ouvrières elles-mêmes, du moins ne peut-il pas manifester efficacement son action par « des dispositions interprétatives de la volonté des parties, des dispositions prohibitives destinées à assurer l'exécution loyale du Contrat, l'interdiction de certaines conventions gravement nuisibles aux intérêts des travailleurs, visiblement acceptées par eux sous l'empire d'une véritable contrainte morale et dont la nature est telle qu'on peut les prohiber sans aucun dommage pour l'industrie » ? (1) L'inexpérience juridique des parties, la conclusion hâtive de leurs ententes, laissent bien souvent planer une grande incertitude sur l'étendue de ces accords dont l'importance est pourtant capitale, puisque non seulement le régime du travail, mais encore les conditions mêmes de l'existence des classes ouvrières en dépendent entièrement. C'est un devoir strict pour le législateur de définir la portée des obligations qui naissent de ces contrats et les

(1) Rapport de M. Brocard : *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*. Année 1906.

sanctions dont ils sont susceptibles ; de donner, par des textes précis, des indications nettes à des magistrats parfois ignorants des questions économiques et des nécessités sociales, et mettre ainsi un terme aux hésitations de leurs décisions parfois incohérentes, car, ainsi que le fait remarquer M. Perreau, (1) les rapports entre le capital et le travail étant devenus de plus en plus complexes, on ne peut s'en remettre pour les régler « à une jurisprudence flottante, hésitante, incertaine, ballotée entre le respect des solutions traditionnelles et le pressentiment des solutions nouvelles rendues nécessaires par les transformations mêmes survenues dans l'industrie. »

Le principe de cette ingérence législative ne semble plus, à vrai dire, être l'objet de bien vives contestations. Les nécessités de la pratique moderne, les formes nouvelles d'exploitation humaine apparues avec le système de grande industrie, ont fait dégager en même temps que la connaissance d'abus dont la répression s'imposait, l'urgence et la légitimité d'un certain nombre de cas d'intervention. Il n'est guère discutable que nous nous trouvions dans une de ces hypothèses. Nous sommes, à coup sûr, en présence d'une institution touchant au droit des personnes, puisque sa fonction même est d'empêcher l'écrasement des faibles par les forts, de faire régner l'équité dans les rapports humains ; les dis-

(1) Rapport de M. Perreau à l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs. *Publication de l'Association*, page 7.

positions nouvelles du Code sont orientées dans le sens de la garantie et du respect de ces droits ; l'article 1780 du Code civil, complété par la loi du 27 Décembre 1890, en est l'exemple le plus connu. Cette pratique se trouve donc universellement admise aujourd'hui. C'est ainsi que la Société d'Etudes Législatives, dont les membres appartiennent aux écoles les plus diverses, et qui s'est attachée, avec la plus louable impartialité, dans l'examen de la question du Contrat Collectif, à ne pas faire œuvre doctrinale mais œuvre transactionnelle, n'a pas hésité à admettre le principe de cette intervention. Et si cet interventionnisme mitigé n'a pas désarmé certains adversaires impénitents ni fait taire leurs craintes d'une marche rendue ainsi plus facile vers un interventionnisme plus radical et même intégral, ne convient-il pas de remarquer avec M. Brocard, « qu'il n'est pas de réforme sociale urgente dont on ne puisse, par des objections de cette nature, entraver la réalisation ». (1)

L'opportunité de l'intervention législative en cette matière est démontrée par la simultanéité des différents examens dont la question du Contrat Collectif a été l'objet au cours de ces dernières années. L'opinion publique paraît se préoccuper vivement de sa solution. La Société d'Etudes Législatives avait nommé dès l'année 1904 une commission chargée de la rédaction d'un avant-projet. Dans son désir de hâter le moment où le Parlement serait saisi de ce problème, le gouvernement

(1) Rapport. Brocard, loc. cit.

a adopté la plupart des dispositions de cet avant-projet, que la Société d'Etudes Législatives devait modifier, d'une façon assez sensible, dans un nouvel examen de la question. La Société d'Economie Sociale, se plaçant à un point de vue différent, s'en était déjà préoccupée ; et l'Association nationale Française pour la protection légale des travailleurs, présidée par M. Millerand, a longuement discuté, au cours de plusieurs séances tenues au Musée Social, les deux rapports qui lui ont été faits sur le Contrat Collectif, l'un par M. Perreau, au point de vue juridique, l'autre par M. Fagnot, au point de vue économique.

Le projet déposé au nom du Gouvernement par le Ministre du Commerce, M. Doumergue, est donc le premier projet de loi qui ait pour objet de régler directement et spécialement la question. Mais dans différents documents législatifs consacrés à d'autres problèmes, des allusions incidentes avaient été faites au Contrat Collectif.

Projets de réforme antérieurs. — M. Raynaud les range dans trois catégories.

La première comprend les projets de loi relatifs à la réglementation du Contrat de louage ou des Syndicats professionnels. Ce sont : la proposition Lockroy (1) de 1876, consacrée à la création de Chambres syndicales patronales et ouvrières, et la proposition Goblet (2) du 26 novembre 1895, sur le Contrat de louage d'industrie.

(1) *J. Off.* 1876. Chambre. Doc. parl. p. 5600, annexe n° 270.

(2) *J. Off.* 1895. Chambre. Doc. parl. annexe n° 1627.

Dans la seconde catégorie, M. Raynaud classe les documents relatifs à la création des Conseils ou Chambres de travail ou à la conciliation et à l'arbitrage, c'est-à-dire le rapport Lyonnais (1) sur divers projets et propositions de loi relatifs à l'arbitrage, et la proposition Mesureur du 20 janvier 1894, tendant à la création des Conseils du travail, qui dans son article 21 donne autorité en justice au Contrats Collectifs passés par les Conseils du travail à titre de conditions minima dans le métier, pour le règlement des conflits individuels et dans les instances introduites par les Syndcats.

Enfin, la troisième catégorie comprend le décret du 28 septembre 1900, (2) créant les Conseils du travail, qui, suivant son exposé des motifs, a pour but de « faciliter les accords syndicaux et les conventions générales entre intéressés » ; et le projet Waldeck-Rousseau-Millerand, sur la réglementation amiable des différends relatifs aux conditions du travail.

Mais dans tous ces documents, cités par M. Raynaud, (3) le Contrat Collectif n'apparaît qu'à titre d'accessoire de dispositions qui lui sont tout à fait étrangères. Nous n'examinerons pas dans quelle mesure la solution de ces questions préliminaires aurait pu faciliter la réglementation du Contrat Collectif.

Avant d'aborder la discussion des articles du projet de loi, nous passerons rapidement en revue les

(1) *J. Off.* 1888-89. Doc. parl. p. 1275, annexe n° 3856.

(2) *J. Off.* 1900. Chambre. Doc. parl. annexe n° 1937.

(3) Raynaud, *op. cit.*

législations étrangères dans lesquelles existent des précédents dont le rédacteur du texte gouvernemental a pu s'inspirer.

Législations Etrangères. — M. Morin (1) répartit, à ce point de vue, les divers pays, en trois groupes :

Dans le plus grand nombre de pays, le Contrat Collectif est un fait, non une institution juridique. Nous avons eu l'occasion d'indiquer comment en Angleterre l'autorité morale et le prestige numérique des Trade-Unions suppléait au défaut de législation sur la matière, et comment le Contrat Collectif, bien que ne pouvant donner lieu à aucune poursuite en justice, y jouissait d'une valeur pratique considérable. De même en Allemagne, en Autriche, en Italie, en Danemark, etc ; aucun texte n'est consacré à la réglementation de la question ; le Contrat Collectif n'a donc dans ces pays aucune existence légale.

Dans une seconde catégorie d'Etats, cette institution n'est pas réglementée par la loi, mais son existence et sa portée sont garanties par une action syndicale. Aux Etats-Unis, les contrats passés par celles des Unions qui se sont fait enregistrer donnent naissance à de véritables obligations juridiques et la loi fédérale de 1866 permet à ces Unions incorporées d'exercer les actions qui sanctionnent ces contrats. De même en Belgique,

(1) Rapport sur le Contrat Collectif d'après la jurisprudence et les législations étrangères, *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*. 1907, p. 208 et s.

l'article 10 de la loi du 31 mars 1898 (1) sur les associations professionnelles donne aux Unions le droit d'agir en justice pour assurer l'exécution des contrats conclus par elles pour leurs membres et la réparation du dommage causé par leur inexécution ; mais la loi réservant le droit individuel des syndiqués, leur abstention peut suffire à paralyser l'exercice de l'action syndicale..

Enfin, dans quelques pays, le Contrat Collectif est l'objet d'une réglementation légale. Mais tandis que, en Suisse, dans le canton de Genève, la loi du 10 février 1900 (2) fait résulter sa conclusion d'une entente contractuelle dont elle précise les conditions, en Nouvelle-Zélande au contraire, une loi d'avril 1894 (3) impose le règlement collectif élaboré par le tribunal d'arbitrage qu'elle institue.

La loi Genévoise (4) réglemente minutieusement la conclusion du Contrat Collectif et indique en détail les conditions auxquelles sont subordonnées la participation des associations ouvrières et l'élection de leurs représentants. La Commission mixte formée par leur réunion ne peut prendre de décision qu'à la majorité

(1) Voir le texte de cette loi rapporté in-extenso dans Barthou : *L'Action Syndicale*, annexe 3, p. 320.

(2) Voir *Annuaire de la législation du travail*, publié par l'office du travail de la Belgique, 1900, p. 837.

(3) Office du Travail, Législation ouvrière et sociale en Australie et en Nouvelle-Zélande, 1901, p. 111 à 122. Voir A. Métin « *La conciliation et l'arbitrage en Nouvelle-Zélande* ». *Revue d'Economie Politique*, 1901, p. 41.

(4) Moissenet, op. cit., p. 167.

des 3/4 des votants. En cas de désaccord, une procédure de conciliation est organisée par la loi. Les conventions spéciales restent possibles. Mais cette loi ne prévoit même pas l'hypothèse d'une action judiciaire pouvant être intentée par une association ouvrière comme sanction du Contrat conclu dans des conditions si soigneusement réglementées. Aussi semble-t-il légitime de dire avec M. Moissenet : (1) « L'impression générale qui se dégage de la lecture de ce document, est plutôt celle-ci : la discussion est collective, les Contrats sont purement individuels et soumis alors aux règles du droit commun. » (2)

L'extension à la Suisse tout entière de cette législation cantonale — dont le Gouvernement Français s'est, dans une certaine mesure, inspiré pour la rédaction de son projet — est prévue par une proposition de loi de MM. Lotmar et Sulzer.

En Australie (3), comme en Nouvelle-Zélande, le Contrat Collectif, qui a un caractère obligatoire, résulte d'une décision d'une Cour fédérale de conciliation et d'arbitrage dont les pouvoirs sont précisés par la loi du 15 décembre 1904.

Cet examen sommaire des législations étrangères

(1) Voir le texte de ce projet dans *die Sociale Prascis*, du 2 janvier 1902, p. 349.

(2) Bulletin de l'office international du travail 1905, p. 521 et ss. Voir également : *L'arbitrage obligatoire et la propagation du Contrat Collectif en Australie*, par M. Nogaro. Thèse, Paris, 1906. I. 83.

(3) Séance du 18 janvier 1907, tenue au Musée Social, par l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs.

nous permet de constater que, dans la plupart des pays, les faits ont, comme en France, devancé la législation. Mais si, dans certains Etats, les mœurs peuvent suppléer à cette absence de réglementation précise, les conditions économiques de la France et le défaut de sanction pratique vraiment efficace rendent nécessaire le vote d'une loi sur le Contrat Collectif qui puisse constituer, selon l'expression de M. Perreau, « la charte du travail et de l'industrie dans notre pays ».

DEUXIÈME PARTIE

Les Récents Projets sur le Contrat Collectif

CHAPITRE PREMIER

Dispositions Générales du Projet du Gouvernement

Les dispositions du projet Doumergue consacrées au Contrat Collectif sont de deux sortes : les unes règlent sommairement le contrat d'équipe ; les autres, avec plus de détail, les Conventions collectives. Nous avons vu que, si l'on se plaçait au point de vue d'une exacte terminologie juridique, l'expression de Contrat Collectif de travail devrait désigner uniquement le contrat par lequel « un groupe d'individus agissant simultanément et de concert, engage ses services envers un employeur ou un groupe d'employeurs », (1), c'est-à-dire, en somme, le contrat d'équipe. Cette dénomination n'exprime donc à proprement parler, ni la nature, ni les effets des conventions qui, conclues entre collectivités ouvrières et patronales, « ont pour but et pour principale raison d'être », suivant l'Exposé des motifs du projet, (2) « de permettre aux ouvriers de la grande industrie, aux em-

(1) Fontaine et Piquenard : *Louage de Travail*. N° 286.

(2) *Journal Officiel*. 1906. Chambre. Doc. Parl. Annexe. N° 158.

ployés du grand commerce, de conclure avec leurs employeurs sur un pied de réelle égalité, leurs contrats de travail sans constituer elles-mêmes de véritables contrats de travail. » Mais la question des Conventions collectives offre plus d'intérêt, tant au point de vue pratique, par suite de leur plus grand développement, qu'au point de vue théorique, par suite du nombre et de la complexité des problèmes juridiques soulevés. C'est donc à sa solution que nous consacrerons exclusivement notre étude, la question du contrat d'équipe ne comportant pas un examen détaillé des textes peu nombreux qui lui sont relatifs. (1)

(1) Les seules questions intéressantes, au point de vue juridique, sont celles de savoir s'il s'établit des rapports directs entre l'employeur et les ouvriers faisant partie de l'équipe, quand ceux-ci sont placés sous l'autorité de l'un d'entre eux chargé de recruter et diriger les autres, et, en second lieu, celle de savoir qu'elles seront les garanties du paiement du salaire offertes à l'ouvrier. Le projet gouvernemental les solutionne d'une façon un peu rigoureuse, mais indispensable pour la sécurité des rapports nés de ces contrats, en décidant dans son article 5 que : « Lorsque des employés, engagés dans les conditions définies à l'article 1^{er}, doivent, en vue de l'exécution des travaux convenus, organiser ou conduire des groupes ou brigades, ils sont, de plein droit, présumés agir à titre de mandataires du chef de l'entreprise, dans leurs rapports avec les employés faisant partie de ces groupes ou brigades. Nulle preuve n'est admise contre cette présomption. » L'employeur n'est donc pas dégagé de toute responsabilité par le versement des sommes dues entre les mains du chef d'équipe ; il reste responsable vis-à-vis des employés de leur paiement régulier et intégral. Cette solution est empruntée par le projet gouvernemental à la loi Belge du 10 Mars 1900, article 2. La Société d'Etudes Législatives, dans le but d'éviter toute aggravation injustifiée de la responsabilité de l'employeur, a admis la possibilité du renversement de la présomption par l'administration de la preuve contraire. La disposition du projet gouvernemental est inspirée par le désir d'accroître la différence qui sépare le contrat d'équipe du marchandage, en protégeant efficacement les ouvriers contre les risques que pourraient leur faire courir l'insolvabilité ou la déloyauté des intermédiaires choisis par eux.

Suivant l'article 12 du projet du Gouvernement, les Conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels conclus ultérieurement entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces Conventions. Cette définition maintient donc aux Conventions collectives le caractère de « réglementation contractuelle préalable des conditions du travail » qui leur est assigné par M. Jay. (1)

Avant d'entrer dans le détail des articles que le projet de loi consacre, suivant son exposé des motifs, « à définir juridiquement et à favoriser les Conventions collectives », nous examinerons rapidement les dispositions préliminaires dans lesquelles sont précisées les conditions d'aptitude à la conclusion de ces Conventions et se trouvent indiqués les conditions de forme et les moyens de publicité destinés à en assurer la régularité et le respect.

Qui peut conclure une Convention collective ? — L'article 12 dit que « les Conventions Collectives peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un Syndicat ou groupement d'employés ou entre les représentants des groupements d'employés ou entre les représentants des uns et des autres. » Donc, au point de vue ouvrier, l'aptitude nécessaire est tout d'abord reconnue

(1) *Code du Travail et de la Prévoyance Sociale*. Rapport de M. Jay sur le Contrat de Travail. — Imprimerie Nationale 1904.

au Syndicat et nous voyons que ce texte affirme nettement un principe que la doctrine et la jurisprudence avaient d'ailleurs dégagé, la conclusion d'une Convention Collective devant certainement rentrer dans la catégorie des actes professionnels que le Syndicat a le droit de conclure sans déroger aux obligations que lui impose sa définition légale. Mais la Convention Collective pourra être conclue par un groupement plus restreint d'employés, par exemple par la Collectivité ouvrière composant le personnel salarié d'une usine, donc comprenant à la fois syndiqués et non syndiqués. Elle pourra valablement intervenir avec le patron de ladite usine, car nous savons qu'une seule des parties doit forcément être collective.

Cette solution éveille les craintes des syndicalistes qui voient un danger dans la légalisation des Conventions Collectives passées par des ouvriers qui ne seraient pas syndiqués. (1) Il est vrai qu'ils estiment en même temps qu'exiger la reconnaissance du droit exclusif des Syndicats à conclure les Conventions Collectives, cela équivaldrait, étant donnée leur fréquence de plus en plus grande, à créer le Syndicat obligatoire. Cette éventualité ne leur paraît pas moins « dangereuse », et leur conclusion, un peu inattendue, c'est qu'ils voient dans ce projet de loi, qui, d'après eux-mêmes, constitue un progrès au moins partiel, « l'étranglement du syndicalisme ».

(1) Voir rapport présenté au nom de la Fédération de la Métallurgie au XV^e Congrès Corporatif tenu à Amiens du 8 au 16 octobre 1906. (Compte-rendu des travaux. Amiens 1907, p. 128).

Le même article 12 exige, si les négociations sont conduites de part et d'autre par des mandataires des Collectivités intéressées, qu'ils soient spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts du Syndicat, soit par tout autre procédé. Nous examinerons plus loin les difficultés soulevées par la détermination des conditions à exiger pour assurer la représentation valable des individus et pour attacher, dans quelque mesure, au Contrat Collectif des effets obligatoires.

Condition de forme. — Une seule : l'article 13 dit que la Convention Collective relative aux conditions de travail doit être écrite. En réalité, si un accord purement verbal peut constituer le fondement d'un contrat individuel de travail, il est bien certain que la Convention collective ne peut s'accommoder du peu de sécurité offerte par ce procédé. Aussi, ne la conçoit-on guère autrement que passée par écrit, étant données la variété des clauses et la multiplicité des détails à régler. Toutefois, comme dans certaines industries peu développées, les règles adoptées sous une forme collective pourraient être laissées à la merci de la bonne foi réciproque des contractants, la nullité d'un semblable accord verbal n'est pas édictée par le projet ; la seule sanction sera la soumission au droit commun et l'impossibilité de se prévaloir des dispositions du projet gouvernemental.

Condition de publicité. — Le même article 13 exige le dépôt de la Convention au secrétariat du Conseil des

Prudhommes ou, à défaut de Conseil des Prudhommes, au Greffe de la Justice de Paix du lieu où elle a été passée. Cette publicité ne permettra plus aux intéressés de chercher à se soustraire aux obligations résultant de la puissance de rayonnement accordée dans certaines conditions aux Conventions Collectives, en alléguant qu'ils ignoraient même son existence. Et, afin que cette mesure soit vraiment efficace, l'observation de cette condition, à la différence de la précédente, est prescrite à peine de nullité.

Enfin, l'article 13, dans ses deux derniers alinéas, impose communication gratuite du texte de la Convention Collective à tout requérant, détermine à quelles conditions aura lieu la délivrance des copies, comment et à la diligence de qui sera faite l'inscription sur les registres du secrétariat du Conseil des Prudhommes, et règle certains détails accessoires. Le projet de la Société d'Etudes législatives a supprimé ces dispositions, dont l'utilité n'est pas discutable, mais qui sembleraient devoir faire l'objet d'un décret ultérieur plutôt que d'un véritable texte législatif.

CHAPITRE II

Portée du Contrat Collectif

La question qui se pose la première au législateur consiste dans la détermination de la portée qu'il convient d'attacher au Contrat Collectif afin de supprimer tout prétexte de contestation ultérieure, toute facilité de fraude dans son application. Dans l'examen des solutions apportées à ce délicat problème par le projet Doumergue, nous nous placerons à trois points de vue différents et nous définirons successivement la portée du Contrat Collectif, dans le temps, dans l'espace, et quant aux personnes assujetties.

Dans le temps. — Nous avons eu l'occasion de mentionner l'hostilité des ouvriers contre la fixation d'une trop longue durée de validité des Contrats Collectifs, et nous avons montré comment ils craignaient que l'obligation de respecter les clauses d'une Convention conclue pour une période de temps un peu longue, ne les mît dans l'impossibilité de profiter de certaines occasions d'améliorer leur condition et notamment, pendant

une période de prospérité industrielle, ne les empêchât d'obtenir les élévations de salaires correspondantes à l'augmentation des prix de vente des produits. Il était nécessaire de tenir compte, dans quelque mesure, de cette observation. Mais, d'autre part, il convenait de laisser une certaine liberté à l'appréciation des parties et d'assurer à l'industrie, par la fixation d'un maximum raisonnable, la stabilité et la sécurité qui sont indispensables à sa prospérité. Le projet de loi paraît s'être préoccupé de cet état de choses et s'être efforcé de concilier les intérêts en présence. Il décide qu'une Convention Collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans. Peut-être eût-il été préférable de conserver la disposition de la Société d'Etudes Législatives, qui édictait une interdiction absolue de prévoir une durée d'application supérieure à trois années. Cette rigueur n'était pas absolument injustifiée. Mais on constate qu'en fait un grand nombre de Conventions Collectives sont stipulées valables pour cinq années. Et le maximum adopté par le projet gouvernemental paraît en somme tenir un compte suffisant de la mobilité du régime industriel.

Mais il arrive souvent que, par oubli ou par imprévoyance, les Contrats Collectifs ne contiennent aucune détermination de durée. Pour supprimer à l'avance toute incertitude et toute difficulté d'interprétation, le législateur a eu la prudence de prévoir cette hypothèse et de fixer, à défaut de la Convention des parties, une période de temps d'un an à l'expiration de laquelle, s'il

n'y a plus d'accord, l'exécution de la Convention ne pourra être exigée ni imposée. Mais, dans son troisième paragraphe, l'art. 14 du projet contient une disposition qui peut être l'objet de certaines réserves. Il déclare : « La Convention Collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente. » M. Colson fait ingénieusement remarquer les dangers de ce renouvellement par tacite reconduction. (1) Si, dit-il, en substance, les parties liées par un Contrat Collectif dont la durée de validité va expirer savent que, faute de le dénoncer, elles seront liées pour une nouvelle période égale à la première et qui peut ne pas être inférieure à cinq ans, elles sont bien plus portées à agir ainsi que si elles se sentent maîtresses de se libérer à chaque instant. M. Colson propose donc de revenir à la disposition contenue dans l'article 47 du projet de la Société d'Etudes Législatives : « A défaut de stipulation contraire, la Convention à durée indéterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée, c'est-à-dire tant qu'elle ne sera pas dénoncée par l'un des groupements participants, à charge pour les représentants de ce groupement de prévenir l'autre un mois au moins à l'avance. » Il serait préférable d'admet-

(1) « Rapport sur les Conventions Collectives relatives aux conditions du travail », présenté à la Commission par M. Colson, ingénieur en chef des Ponts-et-Chaussées, Conseiller d'Etat. *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*. 1907, p. 187.

tre, en se reportant à la disposition correspondante du projet gouvernemental, qu'une semblable convention fera la loi des parties, non plus pour une durée égale à la précédente, mais seulement pour une durée d'un an. Et il conviendrait peut-être également de fixer un délai légal, à l'expiration duquel il ne serait plus possible aux parties de dénoncer la Convention Collective qu'elles ont formée. Ainsi se trouverait assez exactement présumée la volonté des parties et assez efficacement garantie la stabilité des accords qui sont la condition même de la prospérité industrielle.

Dans l'Espace. — La région dans laquelle l'application d'une Convention Collective est exigible peut être plus ou moins étendue. Elle dépend à la fois de la nature de l'industrie à laquelle appartiennent les contractants, et qui sera plus ou moins disséminée, et de la puissance des associations qui étendront plus ou moins loin leurs ramifications. Elle sera, dans la plupart des Conventions Collectives, l'objet d'une détermination assez précise. Mais parfois certaines expressions pourront prêter à l'équivoque. C'est ainsi que si nous envisageons l'industrie lyonnaise de la dentelle, les Conventions destinées à assurer les conditions de son fonctionnement pourront n'être pas les mêmes pour les usines situées à l'intérieur de la ville ou pour celles qui se sont récemment construites dans la banlieue et même dans les départements voisins, mais qui n'en fabriquent pas moins pour le marché lyonnais.

Et on sait, qu'en fait, les industriels se sont surtout proposés, par cette dispersion, la réalisation d'économies appréciables de main-d'œuvre. Une Convention Collective devra donc indiquer avec précision si elle s'applique seulement à l'industrie urbaine ou à toute l'industrie lyonnaise de la dentelle. Dans le silence de la Convention, cette délimitation sera une question de fait. Souvent elle ne sera applicable qu'au personnel d'une usine particulière ; ou au contraire sa portée s'étendra à une localité, à une circonscription géographique ou politique. Mais parfois aussi, par-dessus toutes les limites arbitraires et artificielles, embrassera-t-elle l'ensemble des individus collaborant au même genre de production, à la profession tout entière. Et l'on peut concevoir toute une gradation dans l'étendue de cet empire de validité, une véritable échelle des Contrats Collectifs, dont le premier échelon serait le Contrat conclu entre un patron et ses ouvriers et le dernier pourrait être le Contrat Collectif international dont la perspective est déjà entrevue par certains auteurs (1). Des effets appréciables et des progrès réels ne pourraient résulter de ces Contrats que dans la mesure où les membres des collectivités en présence seraient unis par les liens d'une solidarité professionnelle bien établie et pourraient justifier d'un intérêt commun indiscutable.

(1) Voir dans Raynaud, op. cit., le chapitre intitulé : *Un projet de Contrat Collectif international*.

Personnes assujetties. — C'est dans la détermination des personnes liées par le Contrat Collectif que réside la plus grosse difficulté de la question, et c'est de la solution adoptée par le législateur que peuvent dépendre non seulement le caractère de cette institution mais son avenir, car c'est en cela même que consiste le conflit toujours aigu entre les droits de l'individu et les droits du groupe, la liberté du travail et le droit d'association.

En principe, et en vertu des règles ordinaires du droit, ne seraient liés par l'accord Collectif que les parties au Contrat, c'est-à-dire ceux qui y ont participé en personne ou qui y ont été valablement représentés en vertu d'un mandat spécial, donné individuellement et par écrit aux négociateurs pour traiter en leur nom. Mais nous avons déjà examiné les difficultés juridiques si particulières qui ne permettent pas l'application des principes ordinaires de la représentation. Nous avons vu combien il est malaisé, le contrat une fois conclu entre les collectivités ouvrières et patronales, de dire par qui étaient dûes les exécutions forcément partielles et individuelles dont est fait son fonctionnement, quels individus devaient le respecter dans leurs contrats individuels. Sur quelle base faire juridiquement reposer l'engagement des ouvriers dont le Syndicat a participé à la Convention? Le seul fait d'appartenir au Syndicat est-il générateur d'une obligation dont il est impossible de se libérer, et en dehors des limites actuelles du Syndicat nul ne peut-il se réclamer de la Convention ou être astreint à en suppor-

ter les charges ? Ce sont là autant de questions importantes dont l'examen doit être résolument abordé par le législateur s'il veut réellement donner à une institution qui a jusqu'ici subi les vicissitudes d'une existence de fait la consécration d'un statut légal.

De même que la Convention peut délimiter sa propre étendue dans le temps et dans l'espace, de même elle a la faculté de définir les catégories de personnes qui peuvent exiger l'application des clauses qu'elle renferme. Ce sont là des modalités du Contrat Collectif qui sont prévues par les deux derniers alinéas de l'art. 12 du projet. Cet article donne donc une consécration législative à la tendance reconnue du Contrat Collectif d'obliger tous ses adhérents à observer les conditions de travail déterminées par lui dans tous les contrats individuels qu'ils pourront passer, même avec des personnes étrangères à cette convention collective, pour le genre de travail qui en fait l'objet. C'est là une garantie nécessaire de l'application loyale de la Convention ; elle protège ceux qui en respectent les clauses contre le risque d'infériorité que leur ferait courir sa non observation par des co-contractants moins scrupuleux qui ne craindraient pas, en vue d'accroître leurs bénéfices, de traiter sur des bases différentes avec des tiers libres de tout engagement, auxquels leur situation particulière imposerait le sacrifice de certaines exigences. La règle, posée en principe, est donc que tout patron lié par la Convention devrait en appliquer les clauses à tout ouvrier ou employé travaillant chez lui et que tout ouvrier

une fois valablement engagé ne pourrait se faire embaucher par un patron quelconque à des conditions autres que celles prévues par l'accord collectif.

Mais les conventions ne seront pas toujours suffisamment explicites pour permettre une délimitation complète des personnes assujetties au Contrat Collectif et, dans leur silence ou dans leur insuffisance, il est particulièrement important que le législateur édicte certaines présomptions d'adhésions individuelles. Tel est le but de l'art. 14 du projet. Il déclare que tous les membres du groupe, au nom duquel une Convention Collective a été conclue, sont liés par le seul fait du consentement donné en leur nom par les représentants du groupe. Une semblable présomption ne peut être écartée que par stipulation contraire énoncée dans les statuts du Syndicat ou dans la Convention Collective elle-même. On conçoit immédiatement le danger qu'une semblable disposition ferait courir aux syndiqués si certaines personnes, munies à l'avance et une fois pour toutes des pouvoirs les plus étendus, pouvaient engager librement et sans contrôle tous les membres du groupe qu'elles représentent. Mais une pareille éventualité paraît écartée par la condition exigée par l'art. 12 du projet. Il déclare dans son premier alinéa que les représentants des Syndicats ou groupements d'employés devront être spécialement mandatés à l'effet de conclure la Convention Collective, tout en laissant la liberté de donner naissance au mandat « soit dans la forme prévue par les statuts du Syndicat, soit par tout autre procédé. » La Convention

Collective sera donc l'expression même de la volonté des syndiqués, puisque les individus chargés de la conclure en leur nom ne pourront traiter que sur les points prévus par leurs mandants, et ne pourront accepter que les conditions consenties à l'avance par ceux-ci. Il appartiendra en tous cas aux co-contractants d'exiger dans la Convention Collective elle-même toutes les garanties destinées à prouver que les mandataires du Syndicat sont régulièrement investis du droit de traiter en son nom, et, dans le cas où ces mandataires n'auraient que des pouvoirs limités, leurs adversaires auront la précaution de ne contracter avec eux que « *ad referendum* », c'est-à-dire qu'ils exigeront l'élargissement des pouvoirs des mandataires par une nouvelle investiture de leurs mandants.

La présomption de l'article 15 englobe non seulement les employeurs et employés qui sont, au moment où la Convention est passée, membres du Syndicat ou de la collectivité partie à la Convention, mais encore ceux qui postérieurement adhèrent au Syndicat ou à la Convention, c'est-à-dire les syndiqués futurs. La raison de cette extension est parfaitement légitime, car il est impossible d'admettre qu'en entrant dans le Syndicat ils n'aient pas eu connaissance d'engagements aussi importants souscrits par celui-ci et qu'ils n'aient pas eu la volonté au moins tacite de s'y soumettre. Il y a donc pour eux « représentation rétroactive » (1) à la Convention. Aucune difficulté n'est soulevée sur ce point.

(1) Laronze, op. cit. p.

Mais le principe même de l'article 15 a donné matière à de nombreuses contestations au sein de la Société d'Etudes Législatives et M. Perreau s'en est fait l'écho dans son rapport à « l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs ».

L'article 15 confère, en effet, aux administrateurs du Syndicat le pouvoir d'engager, pour une durée qui peut être de cinq années, des syndiqués, employeurs ou employés, aux intérêts desquels les conditions convenues peuvent être très défavorables. La disposition de l'article 12, qui exige un mandat spécial est, ajoute-t-on, insuffisante pour la protection des individus lésés, car, donné dans la forme prévue par les statuts, il ne permet pas de savoir, à l'intérieur du syndicat, qui a donné réellement mandat de conclure la Convention ni de déterminer avec une précision suffisante quels sont ceux-là seuls qui ont manifesté leur volonté de se soumettre à la Convention d'une façon assez explicite et assez nette pour que leur adhésion ne puisse être l'objet d'aucune contestation ultérieure. Cette difficulté existe alors même qu'une majorité véritable s'est dessinée à l'intérieur du Syndicat et cette situation ne se réalisera que rarement, à cause de l'agitation et du désordre que présentent les réunions nombreuses au cours desquelles sont prises de semblables décisions, et à cause de l'incertitude que l'inconsistance des masses ouvrières, le détachement momentané de certains adhérents au Syndicat par la suspension du paiement de leurs cotisations font parfois peser sur la question de savoir dans quel sens est la véritable majorité.

Mais il convient de remarquer combien il eut été délicat d'aller jusqu'au bout de ces considérations, et de décider que la Convention Collective lierait seulement ceux qui, par un acte écrit et individuel, auraient donné mandat aux négociateurs d'agir en leur nom ou auraient formellement adhéré à la Convention une fois conclue. Cette exigence constituerait un obstacle sérieux au développement des Contrats Collectifs. Elle répugnerait aux ouvriers, qui craindraient, en s'engageant au moyen d'écrits dont ils ne comprendraient pas toujours tout le sens, de se mettre à la merci de la bonne foi ou de l'habileté des négociateurs.

L'examen de ces difficultés a poussé la Société d'Etudes Législatives à la rédaction d'un texte destiné à les concilier ; c'est le paragraphe 2 de l'article 48 du projet présenté par la Commission de préparation. Il établit bien cette présomption que ceux qui, au moment où la Convention est passée, sont membres d'un syndicat ou d'un groupement partie à la Convention, devront être considérés comme liés par ses clauses, mais il fixe un délai pendant lequel leur est conservée la faculté de répudier le bénéfice de cette convention. L'expiration de ce délai équivaut à une ratification tacite, si le syndiqué n'est pas sorti du Syndicat par une démission donnée de bonne foi et notifiée au Syndicat. Donc la sortie du Syndicat, toujours possible, ne libère pas l'ouvrier si elle a lieu après expiration de ce délai, qui normalement fixé à une durée de quinze jours, sera abaissé à trois jours dans le cas où les négo-

ciateurs de la Convention auront été investis d'un mandat spécial, afin de tenir compte à la fois du supplément de garantie apporté par cette condition et de la nécessité de déterminer le plus rapidement possible quelles sont les parties liées par la Convention.

Cette solution offre, au premier abord, des avantages incontestables mis en lumière par M. Colson (1). La situation au point de vue des principes est singulièrement simplifiée, car « en fait, s'il est rarement possible d'établir la preuve de l'existence et de l'étendue du mandat individuel résultant de la participation aux actes d'une collectivité, on peut toujours dégager des circonstances une sorte de présomption; en s'en contentant, on obtient l'immense avantage de n'avoir besoin ni de se préoccuper de l'origine de la délégation donnée aux représentants des ouvriers, dont la régularité serait presque toujours contestable, ni d'obtenir des adhésions individuelles, qui seraient très difficiles à réunir en nombre suffisant.

De l'ensemble des circonstances dans lesquelles la Convention Collective est intervenue, il résulte tantôt que la majeure partie du groupe au nom duquel elle a été passée a réellement considéré les négociateurs comme ses représentants, tantôt au contraire que ceux-ci ont agi sans mandat et que la masse des inté-

(1) Rapport de M. Colson. *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1907. p. 190.

ressés n'a pas ratifié leur initiative. Dans le second cas, il n'y a rien de fait. Dans le premier, on peut admettre que tout membre du groupe qui ne s'est pas dégagé personnellement, dans un délai fixé, doit être considéré comme adhérent. On n'a plus alors à résoudre des questions très délicates, en recherchant dans quelle mesure les délégués investis d'une mission plus ou moins nettement définie ont agi comme représentants d'une personne morale ou comme mandataires de chaque intéressé, ou encore s'ils se sont portés forts en même temps qu'ils stipulaient pour autrui.

Ce qui crée vraiment le lien de droit, c'est la ratification tacite du mandat dont ces délégués étaient investis, si sa teneur résulte d'une délibération constatée par un procès-verbal écrit et régulièrement déposé ; c'est la ratification tacite de leurs actes, dans le cas contraire. »

Mais si la Société d'Etudes Législatives s'est ralliée à cette solution mitigée, elle ne s'est nullement dissimulé qu'au point de vue de la théorie juridique des preuves ce système prêtait à beaucoup d'objections. Aussi, au sein de l'Association nationale Française pour la protection Légale des Travailleurs, une vive opposition s'est-elle manifestée contre la proposition faite par le rapporteur, M. Perreau, de se rallier à un texte analogue faisant résulter les adhésions individuelles au Contrat Collectif de l'expiration d'un délai de répudiation à durée déterminée à l'avance.

Pour certains orateurs, cette disposition en apparence anodine pourrait avoir les conséquences les plus regret-

tables. Non seulement elle dénaturerait le Contrat Collectif, en faisant dépendre son existence de ratifications individuelles, mais l'incertitude de son existence pendant la période donnée à chacun pour se soustraire aux obligations qui lui incombent et l'impossibilité de connaître le nombre des adhérents avant l'expiration de ce délai, ne peuvent que porter atteinte à l'institution syndicale elle-même. Sans doute, ainsi que nous l'avons indiqué déjà, la durée excessive de la période de ratification tacite est-elle réduite de quatorze à trois jours, dans le cas où un mandat spécial a été donné aux négociateurs au nom de la collectivité par une délibération du Syndicat ou du groupement. Mais il est permis de se demander quelle sera l'autorité d'un syndicat stipulant au nom de ses membres, s'il est exposé à se voir abandonné quand il aura abouti au résultat dont la poursuite est sa principale raison d'être. M. Fontaine se sert d'une expression un peu familière, mais singulièrement pittoresque, quand il montre « combien il est de mauvaise politique, combien il n'est pas bon, pour le développement du Syndicat et la moralité de la Convention Collective, que lorsque la Convention Collective est faite, chacun puisse se *défiler* en disant « moi, je n'en suis plus », et qu'il ne reste plus que la carcasse d'un traité, une Convention Collective sans contractants. » (1) Et l'instabilité d'une

(1) Discussion à l'Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs. Compte-rendu, p. 62.

situation aussi funeste à l'institution syndicale ne légitime-t-elle pas le cri de M. Jay : « Le danger d'une pareille disposition me paraît si grave que j'aimerais beaucoup mieux, quant à moi, ne jamais voter de loi sur le Contrat Collectif que de voir adopter un texte de ce genre. » (1)

Il est certain que les précautions prises dans le Projet de la Commission de la Société d'Etudes Législatives pour assurer la publicité de la répudiation, en exigeant la notification de la démission au greffe du Conseil des Prud'hommes ou de la Justice de paix où a été déposé le texte de la Convention, et pour en garantir la sincérité, en exigeant que la démission soit donnée de bonne foi, seront insuffisantes pour mettre obstacle aux fraudes que facilite la disposition que nous examinons. Elle donnera à certains patrons la faculté de laisser croire jusqu'au dernier moment qu'ils adhèrent à la Convention, puis d'attendre pour la répudier l'expiration du délai de ratification tacite, afin que leurs concurrents, induits en erreur par leur attitude, en soient informés trop tard pour avoir eux-mêmes le temps d'agir ainsi et se soustraire à des obligations onéreuses, supportées par des concurrents plus scrupuleux.

(1) Discussion à l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs, p. 62. M. Jay admettrait plus volontiers la ratification de l'accord au moyen d'un referendum (avant sa conclusion définitive). Mais ce qui rend cette solution inacceptable, c'est le refus des Syndicats de faire connaître leur composition exacte et par suite l'impossibilité de déterminer l'existence d'une véritable majorité. Une proposition de loi de M. Lockroy, de 1876, qui obligeait les Syndicats à déposer annuellement les noms et les adresses de leurs membres, s'est heurtée à une vive opposition des ouvriers craignant de s'attirer ainsi l'inimitié patronale et n'a jamais abouti.

Cette éventualité pourrait fort bien se réaliser, quel que soit le sentiment de plus en plus grand d'une solidarité nécessaire qui se manifeste parmi les patrons eux-mêmes, et, malgré son désir de faire écarter cette disposition, M. Colson doit dire (1) : « Le système du mandat préalable peut toujours être adopté par les groupements dont les membres estimeraient qu'il leur donne seul les garanties suffisantes. »

La crainte manifestée par M. Perreau d'un abus possible du prétendu « blanc-seing » donné par l'article 15 aux délégués du Syndicat, ne correspond à aucune réalité. En vertu de l'article 12, avant de traiter, le bureau, si c'est lui qui traite habituellement pour le Syndicat, doit se faire mandater. Les limites de ce mandat seront discutées et fixées dans une assemblée générale. La majorité manifeste sa volonté, mais n'a nullement le pouvoir d'engager malgré elle la minorité. Celle-ci, si les décisions prises lui paraissent irrémédiablement défavorables à certains de ses intérêts essentiels, a le droit de se soustraire par anticipation à ses obligations futures en sortant du Syndicat. Cette faculté lui est en toute circonstance réservée par l'art. 7 de la loi de 1884. Le projet gouvernemental ne l'en prive nullement. Mais, ce qu'il exige seulement, et avec juste raison, c'est que toute contestation soit terminée par le vote de l'assemblée générale, et qu'après la sortie du Syndicat de tous ceux qui, décidément et comparaison

(1) Rapport Colson. *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*, 1907, p. 194.

faite entre les inconvénients de la Convention Collective et les avantages de la participation syndicale, n'ont pas cru devoir permettre au bureau de les représenter, aucun doute ne soit plus possible sur la qualité des mandataires du Syndicat. Il faut que le bureau du Syndicat sache au nom de qui il parle, au nom de qui il fait des propositions précises. Son autorité ne peut qu'en être accrue sur ses co-contractants eux-mêmes. Lorsqu'un employeur, à la suite d'une grève, est disposé à traiter avec un Syndicat ouvrier, il faut, si l'on veut que le contrat puisse être utilement conclu, que l'employeur ait la conviction que ce contrat s'imposera à tous les syndiqués. Il pourra trouver, dans la certitude de leur soumission à certaines clauses, une compensation aux sacrifices que lui-même s'est imposés.

Cette conception nous amène à des considérations nouvelles. Cette obligation de sortie d'un syndicat n'est pas sans inconvénient. N'est-il pas préférable d'admettre, dans certaines conditions, le pouvoir d'une majorité de contraindre légalement une minorité ? La logique du Contrat collectif ne commande-t-elle pas cette solution ? Dans le projet de loi lui-même, la collectivité n'engage que les membres qui y sont restés librement avant de conclure. Mais, comme dit M. Millerand (1), « sans doute c'est une ressource pour la minorité que de s'en aller, mais c'est une ressource dont on ne peut pas

(1) Discussion à l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs. 1907, p. 83.

toujours user, et cette minorité sera, le plus souvent, obligée de passer par la volonté de la majorité, comme nous disons, nous, que l'ouvrier isolé est obligé de passer par la volonté du patron. Donc il me paraît qu'il y a intérêt à déterminer dans quelle condition la majorité est formée. »

M. Millerand propose ainsi l'extension à l'hypothèse du Contrat Collectif d'une solution qu'il a proposée à plusieurs reprises pour mettre fin aux conflits qui naissent dans une usine entre la collectivité ouvrière organisée et l'employeur, solution qu'il a fait passer dans un projet de loi ; et il demande s'il n'est pas nécessaire d'exiger une majorité spéciale afin de mieux sauvegarder les droits des minorités.

Cette disposition a paru inutile à plusieurs orateurs, qui ont déclaré se contenter de la majorité ordinaire pour la conclusion des contrats de travail et on ne peut que trouver une singulière force à la remarque de M. Fontaine. « En empêchant la majorité de conclure », disait l'honorable Directeur du Travail, « alors que la minorité peut se retirer avant la signature, vous donneriez à la minorité le droit de contraindre la majorité. » (1)

L'Association nationale pour la protection légale des travailleurs a donc écarté l'examen de cette question, qui aurait entraîné un peu loin du texte de l'art. 15, et l'accord s'est fait, parmi ses membres, pour éliminer le danger que faisait courir au Contrat Collectif et

(1) Discussion à l'Association pour la protection légale des travailleurs, p. 86.

au Syndicat la modification apportée par la Société d'Études Législatives au projet gouvernemental. Ils ne se sont pas arrêtés aux objections de M. Fagnot sur certains inconvénients de ce texte. Le second rapporteur de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs, bien que partisan résolu du Contrat Collectif, critiquait la disposition de l'art. 15 en se basant sur plusieurs sortes de considérations. (1) Au point de vue technique, il estimait que l'industrie évolue et se transforme si rapidement qu'il serait dangereux de fixer ainsi, par avance, des conditions de travail pour des travailleurs futurs. Au point de vue moral, M. Fagnot déclarait qu'il n'y a pas d'amélioration réelle qui ne repose sur l'effort collectif, qu'en imposant la Convention collective la loi endormirait les volontés, les énergies ouvrières. Enfin M. Fagnot critiquait également le texte proposé en se basant sur un motif d'opportunité.

Mais M. Jay a très justement fait observer que la Convention Collective n'est généralement faite que pour une durée très courte, et que, même pour ce laps de temps, elle n'est pas immuable de sa nature et est susceptible de recevoir selon les circonstances des modifications. « Des expériences décisives montrent », a-t-il dit, « comment la Convention Collective est assez souple pour se plier à toutes les variétés de l'industrie. » Dans les limites de notre étude juridique, nous ne pou-

(1) Rapport Fagnot, loc. cit., p. 107 et ss.

vons nous arrêter aux deux autres objections. De la deuxième, qui n'est pourtant pas sans exactitude, M. Jay dit spirituellement qu'il l'a admirée au point de vue artistique ; et la troisième ne peut nous retenir dans la recherche des améliorations à réaliser dans une institution juridique, et dans la poursuite d'un progrès social.

M. Perreau lui-même a reconnu la singularité de la situation créée par le texte qu'il proposait et tous les membres de l'Association se sont mis d'accord pour admettre la nécessité de préciser le texte de l'article 15 dans le sens d'une plus nette indication des conditions dans lesquelles les délégués du Syndicat ont qualité pour parler en son nom. Ils ont reconnu que le fait d'appartenir à un Syndicat devait entraîner la soumission forcée aux conditions de travail élaborées dans un Contrat Collectif conclu par lui, sinon, la prérogative la plus précieuse du Syndicat deviendrait absolument inefficace. Mais ils ont entendu écarter la crainte d'un mandat qui, accordé par les statuts sans une suffisante approbation des syndiqués, pouvait les entraîner plus loin qu'ils ne l'auraient voulu eux-mêmes et ils se sont préoccupés de définir les conditions dans lesquelles leur consentement devrait être présumé certain. Le texte proposé use sans doute d'une formule un peu vague. « Toute Convention Collective, » dit-il, « conclue en vertu d'un mandat spécial donné *dans une forme collective à déterminer*, sera considérée comme obligeant les employeurs et les employés qui sont, au moment où la Convention est passée, membres du Syndicat ou de la collectivité partie à

la convention ou qui postérieurement adhèrent au Syndicat ou à la convention ». (1) Mais le législateur devra certainement s'inspirer de ce texte, s'il est aussi désireux qu'on peut le souhaiter d'assurer l'avenir du Contrat Collectif conclu par les Syndicats sans toutefois sacrifier, en l'absence de toute sérieuse garantie, les droits d'une minorité respectable aux exigences arbitraires d'une majorité toute puissante.

(1) Assoc. Nat. *Compte-rendu des discussions*, p. 125.

CHAPITRE III

Force obligatoire du Contrat Collectif

Nous avons discuté la présomption, au moyen de laquelle, le projet gouvernemental détermine les personnes soumises aux obligations d'une Convention Collective. Elle permettra, en cas de conflit, de préciser les exécutions individuelles que les collectivités, parties à la dite convention, ont le droit d'exiger de leurs membres ou le devoir d'assurer vis-à-vis de leurs co-contractants. Ainsi se trouve définie à un point de vue purement unilatéral la portée de semblables accords. Mais cette précision ne saurait suffire, et un législateur désireux de donner aux Conventions Collectives toute leur efficacité doit rechercher dans quelle mesure elles peuvent influer sur les contrats individuels de travail conclus postérieurement par leurs adhérents. La force obligatoire de ces conventions sera assurément différente suivant que les deux parties contractantes, ou une seule d'entre elles, seront assujetties à leurs obligations. Mais ne convient-il pas d'aller plus loin encore ? Les Con-

ventions Collectives sont, en général, conclues par des collectivités nombreuses. Les clauses qu'elles renferment, discutées et adoptées par les deux parties, ont le caractère de moyennes entre leurs exigences respectives. Il semble donc permis de voir en elles comme la constatation d'un usage non plus traditionnel, mais renouvelé par le consentement mutuel des intéressés. Ne devra-t-on pas leur accorder, à ce titre, quelque influence sur tout contrat individuel de travail conclu dans la région, alors même que les individus en présence devraient tous deux, par application de l'article 15 du projet gouvernemental, être considérés comme absolument étrangers à toute Convention Collective ?

Ce sont là des questions que le projet a abordées dans ses articles 16, 17, 18, et les dispositions qu'il consacre à leur solution sont d'ailleurs la reproduction de celles contenues dans l'avant-projet de la Société d'Etudes Législatives. Il reconnaît, dans les trois cas envisagés, la force obligatoire de la Convention Collective tout en ménageant entre les dispositions correspondantes une appréciable gradation.

La première hypothèse, celle d'un contrat de travail conclu entre deux individus, ouvrier et patron, également liés par une Convention Collective antérieure, est prévue par l'article 16 du projet. Il n'est guère discutable que les parties au contrat de travail n'ont plus toute leur liberté d'action. Elles l'ont aliénée au moins partiellement par leur adhésion à la convention collective. Les dispositions de celle-ci deviendraient absolument lettre

morte si leur application était laissée à la merci des ententes frauduleuses toujours possibles entre un patron cupide et un ouvrier besogneux. Il ne saurait d'ailleurs suffire que, par application de l'article 1142 du Code Civil, la violation de la Convention Collective se résolût en dommages-intérêts. Les difficultés d'évaluation compliqueraient singulièrement les poursuites et, la validité du contrat étant maintenue, l'insuffisance d'une pareille sanction équivaldrait pratiquement à ôter toute efficacité, toute valeur aux Conventions Collectives elles-mêmes. Le rédacteur du projet a compris que les obligations de chaque adhérent ayant été prises vis-à-vis de tous les autres, le caractère collectif de la Convention devait être protégé par une disposition plus rigoureuse. C'est une prohibition absolue de toute stipulation contraire qu'il édicte ; il frappe d'une nullité d'ordre public tout contrat de travail passé entre deux adhérents à une Convention Collective, en violation de ses dispositions essentielles. Une semblable rigueur sera la plus sûre garantie de leur respect. Elle n'a d'ailleurs pas un caractère exceptionnel. Toutes les fois que le législateur moderne a pu craindre qu'un abus d'influence regrettable vint tenir sa volonté en échec, il n'a pas hésité à édicter une prohibition complète. C'est ainsi que la loi de 1898 sur les accidents du travail déclare, dans son article 30, que « toute convention contraire à la présente loi est nulle de plein droit. » De même l'article 1780 du Code Civil, complété par la loi du 27 Décembre 1890, dit que « les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de de-

mander des dommages-intérêts en vertu de ses dispositions. » Le projet de loi protège donc, contre leur propre faiblesse, ceux que des suggestions intéressées pourraient entraîner à la violation des engagements librement consentis par eux-mêmes dans une Convention Collective antérieure.

Le projet gouvernemental s'est ensuite préoccupé de préciser l'influence que devrait avoir sur un Contrat de travail l'assujettissement d'un seul des individus en présence aux obligations d'une Convention collective. Il ne pouvait être ici question de prohiber d'une façon absolue toute clause contraire. La force obligatoire de la Convention ne saurait être aussi étendue dans ce cas, l'un des contractants étant libre de tout engagement. Mais, l'autre contractant étant soumis à la Convention collective, cette circonstance permettait de présumer de sa part un certain désir de se prévaloir de ses clauses, de ne pas renoncer bénévolement à leurs avantages. Il était donc nécessaire de le protéger tout au moins contre le danger de silences trop facilement exploités. Il convenait que, sauf manifestation expresse de volonté en sens contraire, son intention de se conformer à la Convention fut considérée comme certaine. Telle est la présomption établie par le projet de loi. Si l'une des parties prétend avoir voulu écarter l'application de la Convention collective, elle devra en faire la preuve. Mais elle ne saurait la faire par tous moyens. La faveur du législateur pour les Conventions collectives l'entraîne à exiger une stipulation contraire, formellement

et expressément insérée dans le Contrat individuel de travail. D'ailleurs, la partie liée par la Convention collective ne reprend pas sa liberté économique. Elle peut être civilement actionnée par ses « co-signataires », dit inexactement l'exposé des motifs, à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

Par une extension encore plus discutée de la force obligatoire des Conventions collectives, l'article 17 leur accorde, dans des conditions déterminées et indépendamment de toute adhésion, la valeur d'un usage contractuel. Il admet que si le silence des parties sur certains points de leur contrat de travail oblige à des interprétations postérieures de leur volonté, ce sont les clauses des Conventions collectives conclues dans la même région et dans la même profession qui devront servir à combler les vides constatés.

Un semblable principe n'aurait guère suscité de vives oppositions, si l'application qui en a été faite par le projet gouvernemental n'avait revêtu un caractère plus exceptionnel. Il est généralement admis que, les Conventions collectives ralliant de nombreuses adhésions, leur simple conclusion constitue une atteinte évidente à l'autorité des usages antérieurs, et il n'est pas douteux que si, dans une même profession et une même région, plusieurs Conventions collectives ont été conclues ou si une seule est couramment observée, les usages anciens ne soient au moins partiellement détruits.

Mais ce cas se présente rarement. Et, en général, le silence des parties implique seulement leur désir de se

conformer, pour la solution de certaines difficultés secondaires, aux traditions courantes. Il semble donc naturel d'admettre que telle devrait être la présomption du législateur. Le projet gouvernemental établit la présomption contraire. Si les parties désirent que leurs contrats de travail soient régis par les usages établis, aux termes de l'article 18 du projet, elles auront l'obligation d'en faire la preuve. Elles pourront, en ce cas, la faire par tous moyens. Mais le seul fait de l'existence, dans la profession et dans la région intéressées, d'une seule Convention collective entraînera la présomption que les parties ont eu le désir de voir compléter, par ses dispositions correspondantes, les clauses incertaines ou insuffisantes de leurs Contrats de travail.

Peu importe qu'ils aient ignoré l'existence de la dite Convention. Point n'est besoin de rechercher si le nombre des adhésions réunies permet de lui reconnaître l'autorité d'un usage nouveau et bien établi. Une seule condition est exigée par le projet : L'enregistrement conformément aux dispositions de l'article 13, et c'est là simplement une preuve de l'existence matérielle d'une Convention collective et de sa régularité, mais nullement une garantie de sa sincérité. Il serait donc bien facile d'annihiler les usages gênants. Il suffirait pour cela de simuler la conclusion d'une autre Convention collective.

Nous ne voulons pas reprendre à notre compte la boutade de J. Guesde, qui disait au congrès international des mineurs de 1900 que, pour la constitution d'un

Syndicat, il suffisait d'un timbre en caoutchouc de 1 fr. 25. Il est cependant certain qu'on pourrait aisément réunir en un Syndicat un petit nombre d'adhérents, dont on se serait préalablement assuré le concours, conclure ensuite, avec ce Syndicat fictif, une Convention collective et lui donner une portée arbitraire d'application. Et si, ainsi que cela se produit encore dans un grand nombre d'industries, il n'existait pas d'autre contrat de ce genre, c'est aux clauses de celui-ci, malgré leur peu de sincérité et leur peu de conformité aux coutumes indiscutées de la profession, que tous les Contrats de travail seraient censés avoir voulu se référer. Est-ce admissible ? Ce sont là assurément des objections respectables. Et à ces contestations de principes viennent s'ajouter des difficultés pratiques, car l'appréciation de l'étendue du métier ou de la région, au sein desquels devra être appliquée cette présomption, entraînera forcément des complications.

Ces arguments ont à tel point impressionné la Société d'Etudes législatives, qu'elle a renoncé à conserver ces deux dernières dispositions, pourtant élaborées par la sous-commission choisie par elle, pour la rédaction d'un avant-projet et insérées sans aucune modification dans le texte ministériel. M. Colson, dans son rapport (1), a très clairement exposé les motifs de cet abandon. Ce sont là, dit-il, des dérogations injustifiables

(1) Rapport Colson. *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1907, page 198.

à la règle *res inter alios acta*. Elles sont inutiles, car, dès à présent, quand une Convention Collective, à laquelle les parties liées par un contrat individuel sont étrangères, est couramment observée dans le pays, la jurisprudence tend à admettre que c'est elle qui doit être appliquée en cas de litige sur le sens du contrat individuel, jusqu'à preuve d'intention contraire. Elles sont dangereuses, quand l'application de la Convention ne s'est pas généralisée à toute la profession ou à toute la région et que, par suite, il n'y a pas de raison d'en faire le droit commun pour tous les autres membres de la profession également jusqu'à preuve contraire. Ce régime multiplierait les conflits sans profit pour personne, car si la Convention Collective constitue un progrès réel, les ouvriers des établissements où elle n'est pas applicable sauront bien en réclamer le bénéfice, et si elle constitue un progrès douteux, mieux vaut ne pas soulever d'office la question de son application là où elle ne se pose pas. « La preuve imposée à la partie qui entend écarter l'application de la Convention Collective ne se fera pas sans difficultés. Mieux vaut donc laisser à celui-ci (le juge) le soin d'appliquer, comme aujourd'hui, la Convention Collective à titre d'usage, dans le cas seulement où elle sera réellement devenue l'usage local. »

Ces scrupules, d'un ordre purement théorique et juridique, sont parfaitement légitimes ; il serait cependant bien dangereux pour l'avenir des Conventions Collectives de faire dépendre leur portée des interpré-

tations d'une jurisprudence très peu informée de ces questions. Quand devra-t-elle estimer que la Convention Collective est d'une application courante dans la région ou dans le métier et qu'il y a lieu d'en faire le droit commun ? Sur quel critérium se basera-t-elle ? Est-il en outre bien certain que, dès à présent, elle consacre l'autorité de semblables conventions ?

Cet article a provoqué les appréciations les plus passionnées des adversaires du projet. Selon M. d'Eichthal (1), il constitue un détour pour chercher à établir, « en dehors de toute adhésion, la souveraineté effective des syndicats », dont la volonté exprimée par la Convention Collective deviendra la règle unique de tous les contrats. M. Isaac, membre du Conseil supérieur du travail, dit dans son rapport à la Chambre de Commerce de Lyon ; « La loi fera de la Convention Collective consentie par des minorités un véritable lit de Procuste où tout le monde devra passer bon gré malgré ». (2) Et il n'hésite pas à qualifier cette institution de « monstruosité juridique ». Chez chacun de ces auteurs, on sent que la crainte dominante est celle de l'influence, de l'autorité reconnues aux Syndicats, de la tyrannie syndicale. Ils voient dans cette disposition une étape vers le syndicat obligatoire, et cette perspective provoque leur indignation. Selon M. Perreau, ce texte « arme certains

(1) D'Eichthal, op. cit., page 14.

(2) Chambre de Commerce de Lyon, séance du 27 Septembre 1907. *Projet de loi sur le Contrat de travail*. Rapport de M. Auguste Isaac, président, page 8.

concurrents contre d'autres. » (1) « Voudrait-on créer la guerre industrielle », s'écrie M. de Ribes Christoffe, « qu'on ne s'y prendrait pas autrement ». (2)

Et cependant, la réserve de la preuve contraire n'offre-t-elle pas une garantie suffisante du respect des volontés. « Pour s'affranchir de cette tyrannie », dit M. de Ribes Christoffe, « il faudrait que patrons et ouvriers révisent leurs contrats, remettant en cause les arrangements qui leur avaient assuré, jusque-là, une paix favorable à leurs intérêts, et encore est-ce là l'hypothèse la plus bénigne puisqu'ils pourraient, dans leur ignorance, n'avoir pas l'idée de le faire ». Cette ignorance serait vraiment étrange, étant données les garanties de publicité qu'assure le projet de loi; et l'enregistrement des Conventions Collectives au secrétariat du Conseil des Prudhommes avertirait assurément les intéressés, s'il était vraiment possible qu'un événement de cette importance passât inaperçu au sein d'une profession dont tous les membres sont solidaires, et étant donnés les répercussions inévitables, les mouvements d'opinion, les échanges de personnel entre les établissements qu'il doit forcément provoquer.

Il est, en vérité, possible que la conclusion d'une convention favorable aux ouvriers provoque chez leurs camarades moins heureux le sentiment de l'exploitation dont ils auront pu être victimes dans un contrat antérieur et

(1) Rapport de M. Perreau, loc. cit.

(2) Rapport de M. de Ribes Christoffe, loc. cit., page 19.

que chacun d'eux, individuellement, ne soit pas très disposé à écarter l'application de cette Convention Collective, à titre de complément de leurs contrats, en facilitant l'administration de la preuve contraire. « Cette preuve », ajoute M. Isaac, « suppose chez les ouvriers n'ayant pas pris part à la convention plus de désintéressement et de courage personnel qu'on n'en rencontre généralement. Il ne faut pas oublier les actes d'intimidation si nombreux qui accompagnent tous les conflits du travail. Les ouvriers, même les plus calmes, les plus réfractaires aux grèves, sont prêts à accepter les avantages obtenus par d'autres à l'aide des moyens qu'ils réprouvent. » Ceci d'ailleurs est profondément humain. Mais n'est-il pas étrange que ce soit aux ouvriers que l'on demande de faire preuve de désintéressement dans la conclusion de leurs contrats de travail. Il n'est pas exact de dire que, « s'il plaît à un ou deux patrons, sur dix ou douze, de consentir à leurs ouvriers syndiqués une convention comportant, pour eux, une augmentation de salaires, les autres patrons devront payer cette augmentation, même s'il n'était pas venu à l'esprit de leur personnel de la demander. » (1) Car la Convention ne servira, aux termes de l'article 19, qu'à interpréter ou compléter les parties obscures ou insuffisantes des contrats individuels ; mais si des contrats réguliers ont été conclus après une discussion vraiment libre, il est clair que la preuve contraire est par cela même adminis-

(1) Rapport de M. Isaac, loc. cit.

trée de façon suffisante et que ce contrat de travail ne peut, dans ses dispositions essentielles, comme le taux du salaire, subir aucune modification par le fait de la Convention Collective. Si le texte en question avait pour effet d'entraîner des changements dans la façon de conclure les contrats de travail, de ne plus faire de ceux-ci, pour les ouvriers, de simples actes d'adhésion forcée à des conditions établies unilatéralement par le patron et généralement mal définies, et, par la précision des clauses insérées, de lever toute incertitude sur la portée de ces accords, par cela seul, cette disposition légale ne serait assurément pas inutile.

Le risque qu'elle fait courir aux patrons n'est donc pas aussi considérable qu'ils veulent bien le dire, d'autant plus qu'il leur serait facile, par la conclusion d'une autre Convention Collective, également fictive, de paralyser l'application de l'article 19. Et le principal reproche qu'on puisse adresser à ce texte c'est peut-être de favoriser ces supercheries. Il est en tous cas bien certain que leurs objections seraient facilement levées, si le projet de loi n'avait pas attaché un pareil effet présomptif à l'existence d'une Convention Collective quelconque dans le métier ou la profession. Il serait donc préférable, dans un projet qui, suivant son exposé des motifs, n'est qu'une solution provisoire, de ne pas heurter trop violemment les usages et, tout en se contentant de l'existence d'une seule Convention, d'exiger qu'elle présentât des garanties de sincérité et qu'elle ralliât un nombre d'adhésions tel qu'elle parût

avoir l'autorité que donne le consentement au moins tacite de la majorité des intéressés.

Telle est l'opinion soutenue par M. Fagnot qui, dans son rapport à l'Assemblée Nationale pour la protection légale des travailleurs, distinguait trois sortes de Conventions collectives. Et, selon lui, seules recevraient force d'usage celles conclues entre le Syndicat des employés, syndicat bien vivant, représentant réellement la profession, et, soit la majorité des employeurs, soit un Syndicat d'employeurs.

Ainsi se trouverait consacrée l'autorité que doit avoir une convention collective généralement observée, sur des contrats de travail conclus entre personnes indépendantes de la convention collective, et, en même temps, se trouverait sauvegardée, dans une mesure appréciable, la liberté des contractants, puisque la présomption admise serait fondée sur la reconnaissance d'usages communément adoptés. Car si l'intervention législative donne en cette matière les résultats espérés, grâce aux facilités et aux sanctions qu'elle assure, il sera rare que dans un métier il n'existe qu'une convention collective ; cela ne se produira, en fait, que si elle rallie la majorité des intéressés dans les deux camps, du côté des patrons et du côté des ouvriers, ou tout au moins un nombre tel que le silence puisse être considéré comme une tacite adhésion. Le législateur sortirait assurément de son rôle en s'efforçant d'imposer le respect des conventions collectives aux individus qui n'en voudraient pas. Mais de même il ne serait pas à la hauteur de sa tâche s'il

abandonnait à l'appréciation souveraine d'une jurisprudence peu informée le soin de déterminer la force obligatoire des conventions collectives.

Le principe de la solution préconisée par l'art. 18 paraît tout à fait conforme à l'évolution des faits. Aujourd'hui même, avant que l'existence des Conventions collectives soit consacrée par un texte législatif, l'influence de celles conclues au hasard d'ententes parfois improvisées et souvent peu durables, tend à revêtir un caractère de souveraineté quasi obligatoire. Dans un grand nombre de cas, la Convention collective tend spontanément à s'étendre, à s'appliquer à toute la profession et de plus en plus, « même en dehors de toute lutte ouverte, le développement de la solidarité ouvrière, la crainte de la grève imposent aux chefs d'industrie un certain respect des volontés de la classe ouvrière manifestées dans les clauses des Contrats Collectifs discutés et acceptés librement par ses représentants. » (1)

Suivant M. Colson, la raison de la disposition de l'art. 18, « ses partisans la trouvent, au fond, dans cette idée préconçue que la Convention Collective constitue toujours un progrès sur l'usage antérieur, une conquête des ouvriers sur les patrons, dont il est utile de favoriser la propagation. » Sans doute cette opinion ne répond pas toujours à la réalité. Mais il n'est pas moins certain

(1) Raoul Jay. Le Contrat Collectif de travail. *Revue d'Economie Politique*, n° d'Août-Septembre et Octobre 1907.

que les garanties de liberté et d'indépendance offertes par les Conventions Collectives sont telles qu'il y a lieu de considérer leurs clauses comme destinées, par une extension toujours plus grande, à se substituer aux usages antérieurs. C'est là, en somme, le principe de l'art. 18, c'est ce qu'il convient surtout d'en retenir, en remettant au législateur le soin de préciser les conditions dans lesquelles une pareille autorité pourra être reconnue à une Convention collective.

Ce principe si discuté, comme nous l'avons vu, est admis entièrement par la loi Genévoise du 10 Février 1900. (1) Son art 1^{er} est ainsi conçu : « A défaut de conventions spéciales, les conditions d'engagement des ouvriers en matière de louage de services ou d'ouvrage sont réglées par l'usage. Ont force d'usage les tarifs et conditions générales d'engagements établis en conformité de la présente loi. » Donc les relations de travail entre patrons et ouvriers n'ayant pas été représentés lors de la conclusion de ce contrat et ne faisant partie d'aucun syndicat, sont réglées par le Contrat Collectif à défaut de convention spéciale. L'empire de validité du Contrat Collectif se trouve ainsi singulièrement étendu.

Et ce qui démontre combien cette disposition paraît constitutive des conventions collectives, c'est que dans leur projet d'extension de cette institution à la législation fédérale suisse, MM. Lotmar et Sulzer la repre-

(1) Annuaire de la Législation du travail, publié par l'Office du travail de Belgique 1900, p. 837.

naient en ces termes : « Si un entrepreneur ou travailleur qui n'est pas obligé par le Contrat Collectif conclut, dans le lieu où le Contrat Collectif a pleine vigueur, une Convention portant sur des points prévus par le Contrat Collectif, il est présumé s'y être reporté tacitement. Cette présomption est détruite par la preuve certaine d'une volonté contraire. » (1)

La vivacité de l'émotion ressentie parmi les patrons, dont l'écho se trouve dans les délibérations des Chambres de Commerce et de certains congrès d'industriels ou de commerçants (2), est surtout provoquée par la crainte d'un accroissement nouveau des prérogatives et de l'autorité syndicales. Il n'est pas douteux que le projet de loi discuté ne soit la marque d'une orientation nouvelle. La lutte entre le principe de la liberté individuelle et celui de l'intérêt de la collectivité est toujours aussi vive. Le rédacteur du projet gouvernemental paraît prendre en considération, d'une façon toute particulière, l'intérêt général. Il ne lui sacrifie pas la liberté individuelle, mais il se fait de celle-ci une conception un peu différente. Il reste sceptique devant le zèle inattendu de ceux qui, modifiant une formule de Waldeck-Rousseau, disent : « le droit d'un seul ouvrier à ne pas se syndiquer et à passer avec un entrepreneur le contrat qu'il veut nous paraît aussi sacré que celui de tous les autres ouvriers à aliéner leur liberté aux mains d'un comité

(1) Le texte de ce projet est rapporté dans *la Sociale Praxis* de 2 janvier 1902, p. 349.

(2) Voir certains des vœux adoptés, rapportés aux Documents III.

syndical quelconque ». Mais il déclare que la conclusion d'une convention collective est tout au moins l'indice d'une tendance consciente à la modification des usages professionnels et régionaux. Et la crainte que des influences dominantes ne paralysent cette évolution le pousse à un renversement de la présomption.

Cette solution ne devrait-elle pas donner satisfaction à ceux qui se plaignent que la rapidité des modifications industrielles ne puisse s'accommoder du piétinement forcé qu'entraîne le développement des Conventions Collectives ? Le projet de loi présume en effet la substitution aux usages anciens et souvent immuables des règles nouvelles posées dans les Contrats Collectifs.

Il n'est pas douteux que le Contrat Collectif dans ces conditions ne soit plus purement facultatif ; tout en laissant subsister le Contrat individuel il devient le régime voulu, favorisé, sinon imposé par le législateur, désireux de rétablir la juste égalité de situation des parties dans la discussion des conditions du travail. Quant à rechercher si ce projet ne constitue pas une étape vers le Contrat collectif obligatoire, un moyen de l'acclimater en vue d'aboutir, par la suppression complète du droit à l'accord particulier d'ouvrier à patron, au sacrifice de la liberté individuelle à l'intérêt général ; quant à préciser les résultats d'une pareille solution ou, tout au moins, en discuter le principe, ce sont là des questions que, pour le moment, nous croyons préférable de réserver.

CHAPITRE IV

Actions nées du Contrat Collectif

L'étude détaillée du projet gouvernemental nous a permis de faire, à plusieurs reprises, cette constatation que, en somme, les dispositions jusqu'ici examinées constituent plutôt la consécration et la conséquence logique d'un état de fait que des innovations véritables et importantes. Certains partisans réfléchis et impartiaux des conventions collectives estiment même que sur plusieurs points le texte proposé n'améliore guère la situation actuelle. (1) Et M. Jay a pu dire : (2) « Je ne dis pas que le projet ne soit pas intéressant ; je répète seulement qu'il ne crée rien de nouveau, qu'il cherche simplement à donner au contrat collectif de travail l'interprétation que les parties ont entendu lui donner. Les juges, dès aujourd'hui, pourraient, à mon sens, tirer des principes généraux, toutes ou presque toutes les solutions que

(1) Par exemple M. Colin. *Publication de l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs*, 1907, p. 55.

(2) *Ibidem*, p. 60.

vous avez dans votre texte, précisées, formulées. Mais, le feraient-ils, dans l'embarras où ils se trouvent parfois en présence de questions nouvelles pour eux ? Sauraient-ils toujours dégager immédiatement les solutions qui nous paraissent s'imposer ? On peut en douter, et c'est pourquoi on a songé à formuler et préciser ces solutions dans un texte légal. »

Il est cependant certain que sa seule utilité n'est pas de supprimer les aléas de la jurisprudence, et la violence des oppositions qu'il a suscitées prouve bien qu'il y a dans le projet en question certaines dispositions qui dépassent le cadre du droit actuel. Il renferme en effet tout au moins un article dont la portée est considérable, et dont la rédaction est à elle seule justification suffisante de l'intervention législative en cette matière. C'est l'article 20, dont le texte est consacré à l'énumération des actions qui naissent des conventions collectives et qui en constituent la sanction. Et la hardiesse de la solution adoptée en ce qui concerne la reconnaissance des actions syndicales, l'importance du principe posé en vue de mettre fin aux hésitations jurisprudentielles, les conséquences qu'il peut entraîner au point de vue de l'application des conventions collectives et du développement de l'institution syndicale elle-même, font de cette disposition une des plus importantes du projet. Peut-être même pourrait-on dire que les articles relatifs aux conventions collectives qui, d'après l'exposé des motifs du projet, n'ont qu'une valeur provisoire et dont le complément sera « l'œuvre de demain », n'ont été

insérées, dans un projet relatif au contrat de travail, que pour permettre l'affirmation de ce principe nouveau.

Le premier paragraphe de l'art. 20 est ainsi conçu : « Les Syndicats qui sont intervenus comme partie à la Convention Collective relative aux conditions du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres ». Ce texte constitue une dérogation formelle à la règle traditionnelle de procédure : « Nul en France ne plaide par procureur ». Les inconvénients qu'entraîne son application dans bien des hypothèses normales d'actions en justice et qui suffiraient à légitimer son abolition ont été mis en lumière par M. Glasson. (1) « Il n'y a aucune raison pour maintenir encore aujourd'hui cette ancienne maxime. Il y aurait au contraire avantage à la supprimer ; on donnerait par là le moyen aux personnes parfois nombreuses qui ont un intérêt commun de se faire représenter par un seul mandataire sans les obliger à figurer en nom, ce qui dans bien des cas produirait une diminution des frais ».

Mais les obstacles que met cette règle surannée à la poursuite de droits en justice, sont particulièrement fâcheux dans les conflits provoqués par la conclusion de contrats de travail.

Nous avons eu l'occasion de signaler comment l'appréhension de certains patrons et leur supériorité en ressour-

(1) *Précis de procédure civile*, t. I, p. 243 (édition 1902).

ces et en instruction pouvaient aboutir par l'épuisement des moyens de procédure, à paralyser les revendications les plus légitimes de leurs ouvriers. Il serait donc souhaitable que la loi protégéât ceux-ci contre le découragement que pourrait provoquer en eux le sentiment de leur impuissance et qu'elle leur permit de s'en remettre pour la défense de leurs droits à un intermédiaire moins dépendant et mieux armé. Et cette dérogation serait d'autant plus logique qu'il existe un intermédiaire naturel aux bons offices duquel les ouvriers pourraient aisément recourir : Le Syndicat, représentant légal des membres de la profession, fort du nombre de leurs adhésions et des ressources pécuniaires que lui assurent leurs cotisations, serait assurément à même d'exercer utilement leurs actions en justice. Ainsi se trouve donc suffisamment justifié le droit que le projet de loi reconnaît au Syndicat dans une disposition destinée à mettre fin aux équivoques d'une jurisprudence qui s'embarrassait, pour admettre l'action syndicale, d'incertaines considérations d'intérêt professionnel.

Mais avant d'aborder l'examen détaillé des actions individuelles ou syndicales qu'énumère l'art. 20, nous sommes dans la nécessité de rappeler qu'une pareille extension de capacité ne saurait être un don purement gratuit du législateur. Les droits les plus légitimes ont pour contre-partie des obligations inéluctables. Si le Syndicat a l'aptitude nécessaire pour poursuivre en justice l'exécution d'un contrat collectif à la conclusion duquel il a participé, il est en revanche exposé aux

demandes en dommages-intérêts dirigées contre lui par le patron, si ses membres ne respectent pas les obligations résultant pour eux de ce contrat. Le projet actuel paraît donc étroitement lié avec le projet Millerand qui, par un accroissement appréciable et d'ailleurs très discuté de la capacité du Syndicat, lui permet de réunir des ressources suffisantes pour que sa responsabilité puisse être rendue effective. Il serait en outre excellent, dans le même but, de faciliter la fédération ou le groupement des syndicats. Ces unions nombreuses offriraient plus de surface que les petites associations ouvrières dont l'existence est parfois précaire et la solvabilité incertaine. Le projet actuel pourrait donc être utilement complété d'une disposition accroissant les droits légaux des fédérations de syndicats, leur accordant le droit d'ester en justice qui leur est nettement refusé par la loi 1884, art. 5.

Mais s'il convient que la responsabilité syndicale ne soit pas illusoire, il n'est pas moins désirable qu'elle ne puisse être mise en jeu d'une façon abusive. Des exemples retentissants empruntés à l'histoire récente du Trade-Unionisme montrent combien il serait dangereux de laisser une trop grande latitude aux juges dans l'appréciation des dommages-intérêts dûs par les syndicats pour violation d'une convention collective. Des magistrats hostiles à l'institution syndicale pourraient être tentés d'en paralyser le fonctionnement par des condamnations pécuniaires tellement considérables, que toutes les ressources du syndicat se trouvent épuisées

d'un seul coup, que son existence soit menacée et que par cela même la volonté du législateur soit tenue en échec.

Il n'est sans doute pas sérieusement question en France, par un retour en arrière analogue à celui qu'a consacré en Angleterre la loi du 21 décembre 1906, de proclamer l'irresponsabilité absolue des syndicats en leur refusant la personnalité civile et le droit d'ester en justice. Tel est pourtant bien le but de la proposition Vaillant (1) dont l'exposé des motifs déclare que le syndicat « doit rester à l'abri des poursuites patronales et des tribunaux qui le dépouilleraient et le ligotteraient, annuleraient la part qu'il a déjà conquise du droit de coalition pour lutter et vaincre. »

Mais, dit M. Barthou (2), « même si elle était susceptible de revêtir une forme juridique, l'omnipotence tyrannique et irresponsable dont on veut gratifier les syndicats professionnels serait le plus redoutable cadeau qu'on pût leur faire. Elle susciterait contre eux des hostilités, cette fois légitimes, sous lesquelles ils succomberaient, et, pour vouloir demander à leur institution ce qu'elle ne doit pas donner, on compromettrait les résultats légitimes qu'on en peut attendre. »

Remarquons d'ailleurs, avec le même auteur, que « M. et M^{me} Sydney Webb, qui comptent parmi les par-

(1) Proposition de loi portant modification de la loi du 21 mars 1884 sur les Syndicats professionnels, présentée par M. Vaillant, député, le 26 janvier 1903. (Doc. parlam. n° 503. *J. Off.*, p. 93).

(2) *L'Action Syndicale*, par M. Barthou, député, 1903, p. 183.

tisans et les défenseurs les plus autorisés du Trade-Unionisme, ont admis, dans leur *Industrial Democracy*, qu'il est raisonnable de rendre les Trade-Unions responsables du dommage qu'elles causent. Ils ont, dans un article de *Die Soziale Praxis*, nettement accepté cette responsabilité, à la condition que la loi la précise et l'enferme dans une limitation rigoureuse. » (1) Il n'est pas inutile non plus de prendre en considération la garantie à la fois morale et pécuniaire offerte par les Trade-Unions et de se rappeler combien le prestige dont elles jouissent, même parmi les patrons anglais, est différent de l'hostilité qu'éprouvent les patrons français pour le syndicat, dans lequel ils voient « un organe qui jusqu'ici n'a pas inspiré de confiance à la majorité des ouvriers, qui prend à l'égard des patrons une attitude frondeuse et révolutionnaire et s'abrite derrière son irresponsabilité et son insolvabilité. » (2)

Si grands que soient les inconvénients de l'irresponsabilité absolue ils ne suffisent pas à justifier l'adoption d'une responsabilité sans limites. Quelque confiance que doive inspirer l'impartialité de nos magistrats, il est préférable que le taux des indemnités ne soit pas laissé à leur entière discrétion. « Il est impossible sans doute », disent MM. Alfassa et R. Langerson (3), « d'édicter

(1) Voir la reproduction de cet article dans le *Mouvement Socialiste*, 1^{er} mars 1903, p. 429.

(2) Rapport sur le Contrat de Travail, fait à la Fédération des Industriels et des Commerçants Français, par M. de Ribes-Christoffe, p. 24.

(3) *Revue Politique et Parlementaire*. 10 octobre 1907. Article intitulé : « La Responsabilité syndicale et les projets de réforme. »

à l'avance, dans un texte législatif, le montant d'une responsabilité forfaitaire, car il faut tenir compte de l'importance spéciale du préjudice causé ; mais le Contrat Collectif semble être désigné pour prévoir efficacement les divers éléments dont il faut tenir compte. Et par suite il suffirait que la loi nouvelle se bornât à déclarer expressément, que la seule responsabilité sera celle stipulée au contrat, pour que l'existence même de l'organisation syndicale ne soit plus exposée désormais aux hasards de la jurisprudence. Ainsi pourra être résolue sans dommage pour personne, cette grave question de la responsabilité syndicale dont les nouveaux projets de lois rendent la solution plus impérieuse que jamais. »

Le projet gouvernemental pourrait donc recevoir cette précision que les actions en dommages-intérêts auxquelles il donne naissance ne devraient permettre que la réalisation des clauses pénales prévues dans le Contrat Collectif. Le juge se bornera donc à en donner acte et, par application de l'article 1152, il ne pourra allouer à la victime de la violation de la Convention, à titre de dommages-intérêts, une somme plus forte ni moindre que celle portée au Contrat. Sans doute, dans beaucoup de cas, les Conventions Collectives n'auront pas prévu une pareille hypothèse, et ce mécanisme si simple ne pourra jouer ; mais l'enregistrement des Conventions Collectives au secrétariat du Conseil des Prud'hommes prévu par l'article 12, permettra de connaître le taux des dommages-intérêts généralement adoptés par les deux parties et le juge, tout en tenant compte des cir-

constances particulières de l'affaire, ne pourra baser ses décisions que sur les usages ainsi constatés et ne pas masquer de prétextes juridiques l'exagération des sanctions qu'une passion violemment anti-syndicale pourrait lui inspirer.

Pour bien comprendre le détail des actions syndicales et individuelles reconnues par l'article 20, il est indispensable de rappeler les principes sur lesquels l'analyse juridique du Contrat Collectif permet de les baser.

M. Colson (1) les a très nettement dégagés en montrant qu'un trait caractéristique de ces conventions, « est de comporter à la fois un engagement du groupe qui les a conclues, si ce groupe est investi d'une personnalité lui permettant de contracter des obligations collectives distinctes des obligations incombant à ses membres *ut singuli*, et un engagement individuel de chaque membre du groupe ». Il en résulte donc, au point de vue passif, que le Syndicat pourra être mis en demeure d'assurer le respect de la Convention, à la conclusion de laquelle il a participé, ou poursuivi en réparation du préjudice causé par sa violation. Le Syndicat, personne morale, garantit donc sur son patrimoine les exécutions individuelles dues par ses membres. Mais ceux-ci n'en sont pas moins tenus personnellement d'observer les conditions de travail posées dans la

(1) Rapport à la Société d'Etudes Législatives, *Bulletin*, 1907, p. 183 et suivantes.

Convention, et une action directe pourra être dirigée contre eux, sinon l'engagement collectif serait vain dans tous les cas où le groupe n'aurait pas une personnalité et un patrimoine permettant d'exercer contre lui une action en garantie. Et ces deux actions, dont l'une n'aura bien souvent qu'un rôle purement subsidiaire, sont accordées non seulement à leurs cocontractants, employés ou employeurs pris individuellement, à qui la violation de la Convention a pu faire supporter un dommage, mais encore au Syndicat lui-même, qui, partie adverse au contrat, a souffert par sa violation un préjudice à la fois matériel et moral.

M. Colson ajoute que « l'obligation individuelle, née de la Convention Collective pour chacun des adhérents, le lie, non seulement envers les membres du groupe avec lequel a traité celui dont il fait partie, mais encore envers les membres de son propre groupe », car, observe-t-il très ingénieusement, « quand il s'agit d'une Convention Collective concernant les conditions du travail, chaque participant a un intérêt direct et personnel à ce qu'aucune infraction ne soit commise par ses co-associés, fut-elle admise et tolérée par l'autre partie ». Ainsi se trouve justifiée la disposition de l'article 20, qui accorde aux Syndicats intervenus comme parties à une Convention Collective le droit d'agir pour obtenir son exécution ou, à défaut, des dommages-intérêts en cas d'inexécution « contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la Convention Collective. » Il est, en effet, très préjudiciable à un Syn-

dicat que les membres dans l'intérêt desquels il a négocié le contrat, puissent se soustraire, par esprit de fraude ou par désir de nuire, aux obligations qui leur incombent individuellement. C'est la fin de toute discipline au sein du Syndicat ; c'est la ruine de son prestige aux yeux de ses co-contractants, la négation intempestive de la solidarité ouvrière, dont les heureux effets sont précisément consacrés par le Contrat Collectif. Et l'exclusion du Syndicat, qui est la sanction nécessaire d'un acte qui a la portée d'une désertion sur le champ de bataille du travail, malgré les conséquences rigoureuses qu'elle entraîne pour celui qui en est l'objet, ne saurait suffire ; il y a lieu d'accorder au Syndicat, si ce n'est pas là une mesure vaine, une action en dommages-intérêts.

Nous avons vu quelles actions pourront naître de l'inexécution d'une convention collective et nous avons en particulier défini le rôle du Syndicat en justice, tant comme demandeur que comme défendeur. Il peut donc diriger une action en exécution du contrat soit contre ses co-contractants, individus ou Syndicats, soit contre ses propres membres ; il peut en revanche être actionné en réparation du préjudice causé par les violations du contrat dont se rendront coupables les individus qui le composent, soit par les individus soit par le groupe avec lequel il a contracté. Toutes ces solutions sont absolument légitimes ; cette consécration du rôle essentiel du Syndicat et cette reconnaissance de son autorité ne peuvent guère soulever d'objections.

Mais le projet gouvernemental va plus loin et, par

une innovation plus hardie mais également nécessaire, il accorde résolument au Syndicat le droit d'exercer non seulement l'action collective, mais les actions individuelles qui naissent de la convention en faveur de ses membres. Et c'est là la disposition qui donne toute son importance à cet article du projet et qui, dans le but si désirable de faciliter la mise en œuvre des droits individuels résultant du contrat collectif, en supprimant tous les obstacles dus à l'absence de ressources ou à l'infériorité sociale, consacre au profit du Syndicat une dérogation absolue à la règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

Le projet du Gouvernement a cependant atténué la généralité de la disposition proposée par la sous-commission de la Société d'Etudes Législatives. Dans l'article 54 de son avant-projet, il était spécifié que le Syndicat n'avait, pour exercer les actions nées du contrat collectif en faveur de ses membres, à justifier d'aucun mandat de l'intéressé. Il suffisait que celui-ci eût été averti et n'eût pas déclaré s'opposer à l'action du Syndicat. Le projet Doumergue indique au contraire qu'elle ne pourra être exercé qu'avec le consentement de l'intéressé.

Mais il y aurait assurément lieu de craindre que cette restriction ne facilitât le jeu des influences patronales destinées à obtenir de l'ouvrier tout au moins une abstention qui suffirait à priver le Syndicat de son droit d'action. Aussi, sans aller jusqu'à décider que l'intéressé ne pourra nullement s'opposer à l'action du Syndicat, car l'intérêt général n'est pas toujours tellement engagé qu'il doive

primer nécessairement toutes considérations individuelles, il serait assurément plus conforme aux tendances générales du projet de décider que le Syndicat pourra agir en l'absence d'un acte formel d'opposition du syndiqué auparavant informé des intentions du Syndicat.

Il serait également préférable de compléter le texte en question par les dispositions de l'avant-projet (art. 54) qui reconnaissent au syndiqué le droit d'intervenir à l'instance engagée par le Syndicat et au Syndicat le droit d'intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la Convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres, car, comme dit M. Colson (1) : « Les interventions prévues par l'article 54 peuvent être nécessaires pour que le membre dont le Syndicat a pris la cause en mains ne soit pas exposé à voir ses intérêts mal défendus par des représentants violents ou maladroits — et, inversement, pour donner au Syndicat le moyen d'éviter que les intérêts généraux de la profession soient compromis par des jurisprudences créées à propos de procès mal engagés ou mal soutenus par quelques-uns de ses membres. » Et cette modification est d'autant plus malencontreuse que c'est à peu près la seule apportée au texte de la Société d'Etudes Législatives par le rédacteur du projet ministériel.

(1) Rapport Colson, loc. cit. p. 207.

CHAPITRE V

Appréciation générale du Projet. Solutions proposées. Avenir du Contrat Collectif.

Nous avons indiqué le peu de fondement qu'il convient de faire sur la faveur en apparence unanime qui a accueilli le Contrat Collectif. Il est nécessaire de retenir que si cette institution « a eu l'heur de plaire à la fois aux partis les plus opposés, aux ouvriers et aux bourgeois » (1), c'est assurément à cause de la variété des conceptions que chacun d'eux s'en fait ; ils ne sont d'accord que pour voir dans son développement une confirmation nouvelle donnée à leurs théories respectives ; l'incertitude de la nature juridique de ces Conventions permet toutes ces interprétations et le peu d'autorité que leur accorde la jurisprudence, tout en laissant le champ libre aux espérances les plus démesurées de leurs partisans les plus résolus, permet de conserver à certaines adhésions un caractère un peu platonique.

(1) Ainsi s'exprime M. Gide dans son compte-rendu de la thèse de M. Raynaud. *Revue d'Economie Politique*, 1903, p. 174.

Le dépôt d'un projet de loi suffit à rompre le charme d'un accord aussi imprévu ; dans la précision des formules, nul ne retrouve plus l'institution que son imagination avait conçue. Les discussions qui en naissent accentuent encore le désaccord, et l'effort transactionnel dont témoigne pourtant le texte proposé ne donne satisfaction à aucune des écoles opposées dont l'entente n'était qu'apparente et momentanée.

Sans doute, l'utilité de l'autorité que donne la conservation législative à certains principes déjà dégagés par la jurisprudence n'est pas contestée par les partisans les plus timides du Contrat Collectif. Nous avons, chemin faisant, noté ces dispositions. Mais les innovations plus précises, dont nous avons indiqué l'étendue, sont l'objet des discussions les plus passionnées. Les uns signalent le danger qu'elles font courir à l'industrie par une irréparable atteinte portée au principe de la liberté du travail. Pour d'autres, au contraire, elles n'accroissent pas suffisamment le caractère obligatoire qu'il convient de reconnaître au Contrat Collectif si l'on veut réellement lui donner toute son utilité ; indifférents au progrès que le projet gouvernemental réalise, ils se laissent hypnotiser par leurs conceptions théoriques dont le caractère absolu ne paraît pas dès à présent compatible avec les nécessités de la lutte économique et les contingences de l'organisation industrielle ; et, pour eux, l'insuffisance de l'effort accompli doit aboutir à la perpétuation de l'état de fait, chaotique et monstrueux, dont on se proposait la disparition.

Nous trouvons l'expression de la première tendance dans le passage suivant, qui constitue la conclusion d'un article de M. Gigot. (1) : « Nous sommes loin d'être des adversaires systématiques du Contrat Collectif de travail : nous sommes, au contraire, fermement convaincus qu'il a, dans l'état actuel de l'industrie, un rôle utile et important à remplir. Nous avons dit que c'était à bon droit que les ouvriers avaient réclamé la liberté de conclure des conventions de cette nature et de créer des syndicats destinés à en être les organes. Ils sont aujourd'hui en possession de cette liberté, à la faveur de laquelle l'œuvre commencée peut se poursuivre et grandir. Veut-on consacrer plus explicitement cette liberté dans une législation spéciale ? Veut-on que cette législation précise mieux les caractères légaux du contrat ? Veut-on qu'elle délimite plus exactement la sphère d'action des syndicats et leur rôle juridique, en consacrant en même temps le principe de leur responsabilité ? Nous n'y faisons aucune objection. Mais nous estimons qu'il serait chimérique et dangereux de chercher à faire du Contrat Collectif de travail le régime uniforme et nécessaire de l'industrie, et plus périlleux encore de prétendre l'imposer comme une obligation légale ; c'est parce que le gouvernement demande au Parlement de faire un premier pas dans cette voie qu'il nous a paru utile de signaler les dangers du projet de loi qu'il a déposé. En adop-

(1) Article intitulé « le Contrat Collectif de travail », paru dans *Le Correspondant* du 10 Janvier 1907.

tant ce projet, le législateur ne ferait pas, qu'il le veuille ou non, une œuvre de paix sociale : il imposerait à la masse des travailleurs ce régime de l'obéissance passive que quelques-uns des apologistes du projet refusent d'accepter dans l'armée : il rendrait plus vive et plus ardente la lutte entre le capital et le travail : il creuserait davantage l'abîme déjà trop profond qui les sépare. » Et à l'appui de cette opinion, on cite l'exemple de l'Angleterre, berceau du Contrat Collectif, qui n'y a pourtant point d'existence légale, et des Etats-Unis où, à raison de la liberté complète d'association qui y est reconnue par la Constitution, on trouve à la fois des unions incorporées, c'est-à-dire qui se sont fait enregistrer, et des unions non incorporées, c'est-à-dire des associations de pur fait ; les unes et les autres passent des Contrats Collectifs. Ce sont même, dit M. Morin (1), dans son rapport à la Commission de la Société d'Etudes Législatives, les Contrats Collectifs en dehors du droit qui ont produit les meilleurs résultats aux Etats-Unis. »

L'Exposé des Motifs du projet de loi vient appuyer la seconde opinion, en indiquant que l'interventionnisme modéré dont il fait preuve pourrait bien n'être que momentané et que le gouvernement entrevoit, dans un avenir assez rapproché, la perspective de solutions plus radicales. Il s'exprime ainsi : « Dans une matière aussi délicate, nous ne saurions prétendre

(1) Rapport de M. Morin sur le Contrat Collectif, d'après la jurisprudence et les législations étrangères. *Bulletin de la Société d'Etudes Législatives*. Année 1907, p. 213.

avoir fait œuvre définitive. La Convention Collective n'est encore qu'en voie d'évolution. Nous avons essayé de tenir compte de ce qu'elle est déjà et de ce qu'elle apparaît devoir être dans un avenir prochain. Ses conséquences pourront se développer au-delà des principes que nous avons posés et entraîner de nouvelles réformes. Ce sera l'œuvre de demain. » (1)

Cet aveu sert d'argument à ceux qui, pour combattre les innovations du projet de loi, insistent surtout sur cette considération qu'elles seraient uniquement destinées à faciliter l'interdiction du droit à l'accord individuel, à acclimater le Contrat Collectif obligatoire et à préparer son avènement au moyen du Syndicat obligatoire. Car quelle que soit la force de rayonnement et d'expansion qui, à quelque degré, est assurée au Contrat Collectif, le projet de loi n'en laisse pas moins subsister le contrat individuel ; là même où le Contrat Collectif existe et où il a pris la force d'un usage local, il reste possible d'échapper à son application au moyen d'une clause dérogatoire expresse. Cette concession n'est pas une garantie suffisante pour M. Tournon, président de la Chambre de Commerce de Saint-Quentin. « Il est indéniable », disait-il au cours de la réunion tenue à Paris le 10 Décembre 1907 par les présidents des Chambres de commerce, « que le premier but poursuivi par les rédacteurs du projet consiste à remplacer d'une façon presque absolue le contrat individuel par le Con-

(1) *J. Off.* 1906. Chambre. Doc. parl. Annexe n° 156.

trat Collectif. Nous verrons tout à l'heure, à propos des articles, comment on y arrive. La rédaction de ce projet est tellement enveloppée qu'on peut évidemment soutenir que ce que j'avance est inexact. J'entends bien qu'on me répondra : « Mais non, vous vous trompez, la preuve que nous n'avons pas l'intention de supprimer le contrat individuel, c'est que nous avons soin de bien marquer la différence qui existe entre le contrat individuel et le Contrat Collectif. » Eh bien, je crois que j'arriverai aisément à vous prouver dans un instant que si le texte était adopté dans la teneur où il est proposé, il est certain qu'avant peu le contrat individuel aurait vécu et que les chefs d'industrie seraient en peu de temps acculés au Contrat Collectif obligatoire. Voilà la première tendance du projet. »

Nous avons déjà indiqué que, si le projet actuel n'autorisait pas une pareille conception, un grand nombre de partisans du Contrat collectif ne cachaient pas leur désir d'en voir la réalisation. D'après eux, elle seule pourrait permettre la mise en valeur intégrale des contrats collectifs. Sans sortir des cadres de cette étude, nous essaierons d'esquisser rapidement leurs théories.

Au cours des discussions de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs, M. l'abbé Lemire (1) a très nettement pris parti et catégoriquement indiqué le caractère que devait, selon

(1) Compte-rendu des discussions des Séances des 18 janvier, 16 février, 27 avril 1907, tenues au *Musée Social* ; p. 41 et ss.

lui, revêtir le Contrat collectif. Il n'est, disait-il, « quelque chose de neuf qu'à la condition d'être sanctionné par la loi ; s'il n'est pas rendu obligatoire, il n'est rien. » La notion de contrat se trouvera forcément dépassée, car le Contrat collectif ira plus loin que le consentement de chacun ; il acheminera vers une organisation obligatoire qui enchaînera les volontés individuelles. « Entre le Contrat », ajoutait-il, « qui ne lie que les contractants, et la loi qui oblige tout le monde, nous demandons quelque chose d'intermédiaire qui sera la convention du travail s'imposant à tous ceux qui sont du même métier ou qui vivent dans le même pays. » Et tel est bien dans une certaine mesure l'effet du projet de loi. Il donne aux conventions collectives une force qu'elles n'ont pas en vertu du droit actuel. Il dépasse la théorie du Contrat et on aboutit à ce résultat que des stipulations, dont le point de départ a été un contrat, seront obligatoires pour toute une collectivité. Et tandis que M. Perreau signalait les dangers de la dénaturation du Contrat collectif par l'effet de la réglementation légale, M. Lemire s'en félicitait au contraire, et indiquait l'obligation pour les juristes d'en accepter toutes les conséquences après en avoir consacré le principe et mis ainsi, suivant sa pittoresque expression, le doigt dans l'engrenage.

Si de simples considérations utilitaires suffisent à légitimer de pareilles dérogations aux principes du droit actuel, n'est-il pas, en effet, plus logique de ne pas reculer devant leurs conséquences extrêmes, afin de les

baser sur des constructions juridiques plus solides ? On aboutit ainsi à négliger toutes les hésitations que provoque le respect de la liberté individuelle, à en limiter les manifestations en consentant les sacrifices qu'imposent les nécessités de l'existence sociale ; l'absorption du droit individuel par le droit collectif se trouve ainsi consacrée par l'affirmation du Contrat Collectif obligatoire.

M. Lagardelle, (1) partant de cette idée que la collectivité syndicale constitue une élite parmi les ouvriers, et se basant sur la nécessité de protéger les Conventions Collectives contre les agissements des ouvriers restés étrangers à leur conclusion, c'est-à-dire de ceux que les Suisses appellent des « côtoyeurs », (2) demande que le contrat conclu entre un syndicat professionnel et les patrons ait force obligatoire pour les non syndiqués eux-mêmes. Mais il tempère cette obligation d'une garantie utile, en exigeant, pour l'application des règles ainsi établies, que le syndicat embrasse la majorité des ouvriers.

M. Raynaud (3) conçoit le régime du Contrat Collectif légal, consistant dans l'emploi obligatoire de la forme de discussion collective des conditions du travail. Le contrat individuel est conservé ; mais son maintien est

(1) Lagardelle : *L'Evolution des Syndicats ouvriers en France. De l'interdiction à l'obligation*. Thèse, Paris 1907.

(2) Voir Jay : *Organisation du travail par les Syndicats professionnels*, loc. cit. ; et Favon : *Organisation professionnelles, Syndicats obligatoires*, 1893.

(3) B. Raynaud, op. cit.

rendu inoffensif par sa conformité forcée aux clauses du Contrat Collectif. En l'absence de Contrat Collectif passé de plein gré entre ouvriers et patrons, l'auteur adopte, comme coutume du métier, les règles élaborées par les Conseils du travail ; il les revêt également du caractère obligatoire, et il s'efforce de légitimer ce principe en s'autorisant de précédents contestables empruntés à notre législation sur la faillite et les associations syndicales.

Sans entrer dans un examen approfondi de cette théorie, nous remarquerons qu'elle ne donne aucune solution précise au conflit né de l'application simultanée, au sein d'une même industrie, de plusieurs Conventions Collectives. La multiplicité possible des syndicats autorise pourtant la prévision de cette hypothèse.

C'est sur cette objection que se basent les partisans d'un dernier système qui donne seul satisfaction à leurs désirs de logique et d'absolu : l'établissement du Contrat Collectif obligatoire au moyen du Syndicat obligatoire.

Cette conception de l'embrigadement forcé des ouvriers et des patrons dans les associations professionnelles est déjà ancienne et le retentissement que lui ont donné certains ouvrages récents ne permet plus de dire qu'en France, « la question a fait l'objet d'allusions incipientes et de désirs individuels plutôt qu'elle n'a donné lieu à des discussions sérieuses et des conclusions précises. » (1) C'est en Suisse qu'a été formulée pour la

(1) Barthou. *op. cit.*, p. 69.

première fois la théorie légale du Syndicat obligatoire. (1) Au point de vue juridique ce système aboutit à faire du Syndicat « le mandataire légal et collectif des ouvriers », mandataire unique, muni d'une procuration permanente et dont l'intermédiaire est forcé.

M. Paul-Boncour, dans son important ouvrage, le *Fédéralisme Economique*, (2) s'est attaché à démontrer comment il est de la nature même des syndicats, ou, pour mieux dire, de tous groupements professionnels, de déterminer entre eux et les individus d'autres rapports que des rapports contractuels et a analysé la tendance des législations à la consécration de cette souveraineté économique. (3) Il dit sans doute : « Par suite de cette incidence des actes de chacun sur l'ensemble de ceux qui exercent un même métier, le fait qu'un ouvrier travaille à des conditions différentes de celles fixées dans le Contrat Collectif, à un salaire plus bas, par exemple, est très grave pour tous les ouvriers d'un métier : c'est là pour le Contrat Collectif, » ajoute-t-il, en un mot qui a fait fortune, « une fissure qui le fera promptement disparaître. » Mais, pour lui, ce cas est plutôt théorique, car les Unions assez fortes pour imposer les conditions de

(1) Voir l'article de M. Raoul Jay : L'organisation du travail par les syndicats professionnels. *Revue d'Economie Politique* année, 1894, p. 299 et ss.

(2) Paul-Boncour. *Le Fédéralisme Economique*, 1902 (préface de Waldeck-Rousseau), p. 195 et ss.

(3) La Corporation constituait un groupement professionnel qui était non seulement obligatoire mais privilégié, c'est-à-dire qui jouissait, dans la région à laquelle il s'étendait, du monopole de la profession. Dans un groupement simplement obligatoire, l'entrée est libre ; les règlements qu'il édicte pour l'exercice du métier sont seuls obligatoires.

travail dans le Contrat Collectif par elles passé, font nécessairement un pas de plus vers la souveraineté et imposent aux ouvriers d'entrer dans leurs rangs. Et cette adhésion obligatoire au groupe est la seule manière d'obtenir la soumission effective de tous aux conditions de travail du Contrat Collectif. Ainsi se trouvera donc assurée la véritable représentation professionnelle, qui n'est qu'esquissée par les Syndicats actuels, dont les adhérents ne sont qu'une minorité infime des ouvriers français et dont les préoccupations sont parfois si étrangères aux intérêts corporatifs.

Il serait illusoire de croire que leur esprit de combativité, leur intolérance révolutionnaire, disparaîtront par le seul fait de cette incorporation forcée dans le Syndicat de tant de membres aux origines et aux tendances si diverses. Il y aura toujours lieu de redouter l'influence d'une minorité bruyante sur une majorité docile ; et l'on peut se demander s'il ne serait pas chimérique d'admettre, avec M. Laronze, (1) que « groupant tous les partis, le Syndicat obligatoire ne pourra trouver de signe de ralliement que dans le souci des mêmes intérêts professionnels. »

Cette intervention de la loi en vue de la création du Syndicat obligatoire est loin d'inspirer une entière confiance aux syndicalistes les moins suspects. Ils veulent ne rien devoir qu'à leurs propres forces. « S'il doit y avoir syndicat obligatoire », écrit le rédacteur du rapport fait au Congrès corporatif d'Amiens sur le projet

(1) Laronze. op. cit. p. 255.

du gouvernement, (1) « ce ne devra être que l'œuvre de la lutte syndicale ; est-il prudent de donner ouverture à la loi, par voie indirecte, sur le développement de cette obligation ? Toute la question est là. » Et il n'hésite pas à considérer cette éventualité comme « dangereuse ».

Il est en tous cas piquant de remarquer comment la tendance du Syndicat n'est plus, comme autrefois, de se fermer, mais au contraire de forcer tout le monde à en faire partie, de généraliser le *compelle intrare*.

Si l'on poursuit dans cette voie, on aboutit à attribuer aux syndicats existants le droit de légiférer pour tous les ouvriers du métier. Mais la logique du système n'exige-t-elle pas l'unité du Syndicat au sein d'une profession ou tout au moins dans une région déterminée (2) ? Sur quelles bases l'établir ? Et comment justifier cette atteinte nouvelle à la liberté d'association ?

Nous ne pouvons dans cette étude, consacrée à l'examen des solutions pratiques proposées actuellement au législateur, procéder à une analyse détaillée de toutes ces questions. Nous en signalons seulement le principe afin de préciser les positions doctrinales occupées par certains protagonistes du Contrat Collectif. Les

(1) « XV^e Congrès National Corporatif et Conférence des Bourses du Travail, tenus à Amiens du 8 au 16 octobre 1906. Compte-rendu des Travaux- 1907. » Rapport présenté au nom de la Fédération de la Métallurgie sur le projet du gouvernement concernant le Contrat Collectif.

(2) « Le point délicat, » déclare M. Raynaud, « est que l'intérêt professionnel idéalement embrasse tout le métier.... logiquement il faut donc arriver à un organe représentant seul l'intérêt professionnel et débattant les conditions du travail pour tout le métier. ... c'est là une position doctrinale. » op. cit. p. 283.

partisans des conceptions absolues doivent assurément en éprouver toute satisfaction. Ainsi se trouvent éliminées les difficultés de la précision ultérieure des personnes liées par un Contrat Collectif, puisque la collectivité ouvrière tout entière participe, bon gré mal gré, à sa conclusion, puisqu'elle stipule pour elle-même des conditions de travail consenties par la majorité apparente de ses membres. Et le mécanisme employé entraîne l'impossibilité absolue pour la minorité d'éluder les obligations que lui impose le Contrat dont elle n'a pourtant pas voulu.

Les partisans du syndicat obligatoire ne s'en font pas une conception unique et invariable. Mais le principe est affirmé à la fois par des socialistes scientifiques et des catholiques sociaux, et, comme le dit M. Fagniez (1), « en se rencontrant sur le même terrain, alors qu'ils sont partis de doctrines très opposées, ils semblent rendre hommage à une transformation nécessaire, obéir au pressentiment d'un inévitable avenir. »

Les catholiques sociaux ne se proposent pas la disparition du patronat, mais son amélioration ; ils admettent la co-existence du patronat et du salariat, et c'est par l'union et l'entente de leurs représentants dans le Conseil mixte de la corporation, par l'autorité consacrée de leurs décisions sur tous les membres de la profession, qu'ils entendent remédier à l'anarchie industrielle.

(1) Fagniez : *Les syndicats professionnels ; leur capacité légale et leur avenir. Réforme Sociale*, 16 mai 1904, p. 754.

Les socialistes, poursuivant la disparition du syndicat patronal avec la classe qu'il représente, ne réclament l'obligation qu'au profit du syndicat ouvrier et insistent sur le spectacle harmonieux que constituerait, au sein de la société collectiviste, le libre débat entre la collectivité composée par l'ensemble des ouvriers de la profession et la collectivité nationale tout entière. Ce serait assurément le type idéal du Contrat collectif.

M. Laronze (1), également indépendant des deux écoles opposées, s'efforce de démontrer que, loin de constituer un instrument puissant contre le patronat, l'organisation des syndicats obligatoires pourrait offrir de sérieux avantages aux maîtres eux-mêmes de la profession. Elle éviterait toute discussion sur la portée réelle du Contrat et donnerait les garanties nouvelles de solvabilité et de probité professionnelle offertes par des syndicats ainsi constitués. Mais le savant auteur y voit surtout, au point de vue juridique, l'expression la plus exacte de la représentation ouvrière, puisque la collectivité constituée par la réunion obligatoire de tous les ouvriers appartenant à la profession, stipule pour elle-même des conditions de travail auxquelles nul de ses membres ne peut se soustraire. Cependant cette agglomération n'aura le plus souvent qu'un caractère purement fictif; les résistances ou les préjugés individuels provoqueront de nombreux refus de participer aux discussions et aux votes au sein de la collectivité et, par suite de ces abs-

(1) Laronze, *op. cit.* p. 247 et ss.

tentions, on aboutira à un résultat aussi peu équitable que celui qui caractérisait le régime du Contrat collectif facultatif : l'application extensive et obligatoire des règles acceptées par une collectivité à des individus qui n'étaient que nominalement représentés dans la discussion. (1)

Ne serait-il donc pas préférable, au lieu de rendre le syndicat obligatoire, de lui donner une force nouvelle en multipliant les avantages qu'il pourrait procurer à ses membres, d'accroître sa capacité et son autorité, de sanctionner les Conventions collectives par lui conclues, en armant les intéressés d'actions d'autant plus efficaces que le droit de les exercer serait reconnu au syndicat lui-même, qui pourra justifier d'un intérêt suffisant dès que ses membres auront souffert de la violation d'une règle imposée par lui ?

M. Millerand, tout en affirmant ses préférences pour le syndicat obligatoire, a compris la légitimité des objections que soulève cette soumission forcée aux décisions de syndicats dont la composition et les tendances ne sont pas actuellement de nature à calmer de semblables inquiétudes, et il a rappelé que certaines de ces

(1) Nous lisons dans G. Renard. *Le Socialisme à l'œuvre*, p. 42. « On a proposé de rendre le syndicat obligatoire ; il deviendrait ainsi le mandataire naturel de tous les travailleurs. Mais il est difficile de grouper d'autorité tous les ouvriers d'une même profession en un même syndicat comme tous les habitants d'un certain territoire sont groupés en une commune. Si cette obligation ne peut être imposée, ne se formerait-il pas des syndicats représentant des tendances diverses ? Et alors, la convention qui serait bonne pour l'un ne vaudrait plus pour l'autre. »

objections n'auraient plus de raisons d'être dans le cas où le Contrat collectif serait simplement conclu à l'intérieur d'une usine, entre le patron et la collectivité qui se compose de tout le personnel salarié de cette usine. L'opinion patronale consentira certainement avec plus de facilité à ce qu'une convention semblable fasse loi « non pas seulement pour les employés et pour les ouvriers actuels, mais pour tous ceux qui, entrant ultérieurement dans l'usine ou l'entreprise, accepteront par là même toutes les conditions de travail qui y existent. » Et l'approbation donnée à cette proposition par M. Perreau en montre bien le caractère et le but de conciliation.

Malheureusement, quels que puissent être les effets de cette pratique des Conseils d'usine, — et l'expérience de ces dernières années autorise les plus belles espérances — il n'est pas douteux que cette solution ne s'éloigne un peu de l'idéal entrevu, n'enlève au Contrat Collectif son caractère de généralité, ne restreigne trop la notion de collectivité contractante. Le Contrat Collectif d'usine peut rendre de très grands services en tenant compte des conditions particulières de production dans un établissement ; il peut intéresser utilement les ouvriers, au moyen de combinaisons ingénieuses, à la prospérité de leur atelier. Mais n'y a-t-il pas lieu de craindre qu'il ne désolidarise la collectivité ouvrière usinière de l'ensemble de la collectivité ouvrière professionnelle et qu'il ne sacrifie l'idéal de cohésion et d'organisation dont la manifestation opportune, au moment de la discussion des conditions du travail, était destinée à pro-

duire, dans l'intérêt général, les plus heureux effets ? Telle est la crainte qu'exprime M. Jay. (1) « Ces organisations, qui peuvent rendre de grands services, ne seraient pas cependant sans présenter de réels dangers si elles ne s'appuyaient sur des organisations plus larges, si la délégation ou représentation ouvrière de l'usine ne restait en rapports constants avec le Syndicat de la profession, si le Contrat Collectif usinier pouvait se mettre en contradiction avec le Contrat Collectif syndical. » Un pareil égoïsme aboutirait à briser le faisceau des revendications ouvrières, à rompre l'unité corporative ; l'organisation d'usine ne peut donc intervenir sans danger que pour décider les applications particulières des règles générales posées par le Syndicat. (2)

M. Paul-Boncour annonçait l'année dernière, avec l'autorité que lui donnent sa compétence indiscutée et ses fonctions actuelles, que le ministre du Travail ne s'arrêterait pas à l'opinion de ceux qui jugent, qu'en l'état actuel des choses, seul est possible le Contrat Collectif passé entre les ouvriers d'une usine et leur patron, et qu'il se proposait au contraire de déposer « un projet dont la précision et la clarté constitueraient pour les partisans de la seconde opinion un gage sérieux de vic-

(1) Raoul Jay : Le Contrat Collectif de travail. Articles parus dans *la Revue d'Economie Politique*. N° d'Août-Septembre et d'octobre 1907.

(2) Ce projet d'organisation dans l'usine se trouve exposé en détail dans la brochure de M. Millerand : *La Grève et l'organisation industrielle* (Compte-rendu d'une séance tenue par l'Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs, au Musée Social, le 29 Juin 1906).

toire. » (1) Nous n'avons eu depuis lors aucune confirmation de cette intention, et rien ne permet, pour le moment, de croire que M. Viviani ne s'en tienne pas au projet déposé, le 2 juillet 1906, sur le bureau de la Chambre des Députés, par M. Doumergue, alors ministre du Commerce, de l'Industrie et du Travail. Le gouvernement actuel l'a repris et M. Viviani, dans son éloquent discours du 8 novembre 1906, disait son intention d'en poursuivre la réalisation et affirmait nettement son désir de s'en servir « pour fixer la liberté syndicale au profit de ces syndicats qui sont le centre nerveux de l'organisation ouvrière, au profit de ces syndicats dans lesquels les travailleurs viennent discuter de leurs intérêts professionnels et de leur avenir, et, entre la tâche matérielle qui les sollicite et le grand rêve qui les reconforte, prendre pour le meilleur bien de leur maturité et de leur sagesse, le souci quotidien des responsabilités humaines et le contact des réalités. »

C'est donc sur le texte examiné par nous que le Parlement devra se prononcer. La Commission du Travail de la Chambre des Députés, réunie sous la présidence de M. Millerand, s'est préoccupée de la rédaction d'un contre-projet. (2) La discussion publique ne saurait beaucoup tarder.

(1) *Le Censeur*, 6 Octobre 1906, article intitulé : « Le Comité de la Démocratie Sociale, » par M. Paul-Boncour.

(2) Renvoi à la Commission du Travail (doc. parl. N° 158. *Journal Officiel* 1907, p. 716). Rapport Chambon, 27 Décembre 1907 (doc. parlementaire 1409).

Nous avons examiné successivement toutes les dispositions du texte ministériel, et, parvenus au terme de notre étude, après avoir exposé toutes les critiques de détail et les généralisations théoriques auxquelles il a donné lieu, nous sommes amenés à rechercher quelle appréciation d'ensemble il nous est possible d'en dégager.

Il apparaît, si l'on se débarrasse de toute opinion d'école, que le souci constant de faire œuvre utile a animé le rédacteur du projet. Nous avons indiqué que le texte en question était en réalité l'œuvre d'une assemblée de jurisconsultes et d'économistes, de magistrats et de professeurs, tous également soucieux des réalités en même temps que respectueux des principes du droit, désireux de sauvegarder la liberté individuelle, tout en ne reculant pas devant certains sacrifices nécessaires et préoccupés de ne pas paralyser l'essor de l'industrie tout en améliorant la condition des ouvriers. Ils se sont placés en face des faits ; ils ont dégagé les tendances fatales de l'évolution économique, et se sont efforcés de créer une législation destinée à la faciliter, sans toutefois livrer l'organisation industrielle aux incertitudes d'expériences sociales basées sur l'application hasardeuse de théories absolues et purement abstraites.

« L'expérience », a dit Waldeck-Rousseau (1), « impose à toutes les conceptions son contrôle décisif, les trans-

(1) Dans sa préface au livre de M. Paul-Boucour : *Le Fédéralisme Économique*.

forme, les anéantit ou les vivifie, suivant qu'elles répondent ou non à des lois aussi fatales et aussi inéluctables que les lois physiques elles-mêmes. Aussi quand il s'agit de créer, convient-il surtout de rechercher si l'entreprise est conforme aux principes de justice, et dans ce cas on ne doit pas redouter qu'elle tourne au détriment du bon ordre dans la société. Conclure autrement ce serait conclure contre la société elle-même. »

Nous avons eu bien souvent, au cours de notre étude, l'occasion d'insister sur les avantages offerts par le texte du projet, au point de vue de la solution équitable de problèmes très délicats, et nous avons fait remarquer plusieurs fois combien ses rédacteurs s'étaient montrés soucieux de respecter l'évolution économique. Aussi leur œuvre nous semble-t-elle susceptible de subir victorieusement l'épreuve de l'expérience et de contribuer utilement au maintien du bon ordre dans la société. Malgré des imperfections inévitables elle constitue un réel progrès. Tout au moins ne peut-on lui contester le mérite d'attirer, sur une question particulièrement importante, l'attention de tous les gens soucieux des problèmes sociaux. Et les termes de la solution contenue dans le projet paraissent réellement dignes de servir de base à une discussion approfondie d'où naîtra une lumière plus complète.

Nous avons exposé les systèmes théoriques dont se réclament certains adversaires de ce projet de loi. D'autres auteurs s'efforcent de dissimuler leur hostilité de principe, en faisant des réserves sur l'opportunité de

l'intervention. M. d'Eichthal (1) fait observer que l'Exposé des motifs du projet laisse échapper cet aveu que « la Convention collective n'est encore qu'en voie d'évolution », et il conclut, sans prêter la moindre attention à aucun des arguments que nous avons eu l'occasion d'invoquer : « Rien ne serait plus dangereux que de vouloir en hâter et en quelque sorte en imposer l'adoption par une législation prématurée comme celle qu'on propose. »

Il serait puéril de croire que de pareils scrupules soient la marque d'une grande bienveillance pour une institution dont il conviendrait d'assurer la pleine maturité et le libre développement, avant d'en gêner le fonctionnement par la contrainte d'une réglementation légale. S'il est vraiment « désirable et utile, » ainsi que le dit M. Hubert-Valleroux, (2) « que le Contrat Collectif s'introduise de plus en plus dans nos mœurs, » peut-on en éloigner sans cesse, et par suite en ruiner la réalisation en se contentant d'affirmer qu'il « n'est pas possible en l'état actuel des choses. » Mais pour démontrer le peu de sincérité de cette adhésion, il suffit de rappeler que quand le même auteur se posait sincèrement la question : « Le Contrat de travail doit-il être individuel ou collectif, » il préférait résolument la première forme à la seconde. (3)

(1) *Le projet de loi sur le Contrat de travail*, par Eugène d'Eichthal, de l'Institut, 1907, p. 15.

(2) Discussion à la Société d'Economie Sociale. *Réforme Sociale*, 16 juin 1903, p. 963.

(3) Le Contrat de travail doit-il être individuel ou collectif ? Article de M. Hubert-Valleroux. *Economiste Français* du 13 Avril 1901, p. 492,

Toutefois, quel que soit le mérite du texte proposé et quelque grande que puisse être l'utilité de la condensation des règles du Contrat Collectif en un texte législatif, il serait illusoire d'en attendre des avantages sensibles et des effets immédiats. Le législateur peut utilement intervenir pour sanctionner les usages que la pratique déjà longue, quoique incertaine, du Contrat Collectif a consacrés, favoriser la formation de semblables conventions, préciser leur autorité, assurer leur fonctionnement régulier. Mais son action ne peut suppléer à l'initiative des intéressés. Un texte de loi ne saurait les dispenser de toute bonne volonté, de tout esprit de conciliation et de toute énergie. Ses bienfaits ne se feront sentir qu'à longue échéance et d'une façon très indirecte. Il servira de « cadre légal » (1) aux efforts des individus ou des groupes. L'autorité de ses formules ne suffira pas à supprimer les conflits, à régulariser les rapports entre patrons et ouvriers. Si la loi est utile, « elle ne pourra, pendant un certain temps, donner de résultat que dans la mesure où employeurs et employés reconnaîtront librement les avantages de la Convention Collective et voudront la pratiquer ». (2) Mais, pour multiplier ses effets, il serait peu sûr de les laisser se développer en marge de la législation ; si la loi ne peut, par son seul prestige, assurer le succès d'une semblable institution, il n'est pas prudent, en l'état actuel de son évolu-

(1) Rapport de M. Fagnot à l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs. Compte-rendu, p. 96.

(2) *Ibidem*, p. 101.

tion, qu'elle ait l'air de l'ignorer. Un pareil dédain paraîtrait exclure toute confiance dans le Contrat Collectif et ruinerait les superbes espérances qu'il est légitime de fonder sur son avenir. Il convient donc de combler sans retard le vide regrettable que signalent les rédacteurs du Code du Travail et de la Prévoyance Sociale au chapitre des Conventions Collectives, car, ainsi que le dit M. Fagnot : « Légiférer sur ce sujet, c'est préparer un état social supérieur et faciliter son avènement. »

TROISIÈME PARTIE

DOCUMENTS

I. — Le projet de loi du Gouvernement et le projet de la Société d'Etudes Législatives sur le Contrat Collectif de travail.

AVANT-PROJET DE LA SOCIÉTÉ D'ÉTUDES LÉGISLATIVES

**DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVES AUX
CONDITIONS DU TRAVAIL**

I. Les représentants des syndicats ouvriers ou de toute autre collectivité ouvrière, peuvent s'entendre avec un ou plusieurs patrons ou avec les représentants des syndicats patronaux ou de toute autre collectivité patronale, pour fixer les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail à intervenir entre les patrons et les ouvriers d'établissements, de professions ou de régions déterminées.

II. La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera enregistrée au greffe du Conseil des prudhommes, ou, à défaut de Conseil des Prud'hommes, au greffe de la Justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

III. La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à trois ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

IV. Sont, à défaut de stipulation expresse contraire dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective, les ouvriers et les patrons qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, où adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention.

Variante

Sont considérés comme soumis aux obligations résultant de la convention collective, les ouvriers et les patrons qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, si dans un délai de quatorze jours ils n'ont pas quitté le syndicat.

Sont également considérés comme obligés les ouvriers et les patrons qui adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention collective.

V. Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un ouvrier et un patron qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

VI. Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais la partie qui, liée par la convention collective, a accepté des conditions contraires aux règles déterminées en cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

VII. Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région, et que cette convention collective a été enregistrée au greffe du Conseil des prudhommes ou au greffe de la Justice de paix, conformément à l'article 2, les patrons et les ouvriers seront, jusqu'à preuve contraire, présumés avoir accepté, pour le règlement des

rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

VIII. Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

Les syndicats seront en tout cas tenus de ne rien faire de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective.

IX. Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties individuelles ou syndicales avec lesquelles ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité ouvrière et plusieurs patrons, chacun de ces patrons pourra également agir pour obtenir l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux des patrons qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

X. Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

PROJET DU GOUVERNEMENT

TITRE II

DES CONVENTIONS COLLECTIVES
RELATIVES AUX CONDITIONS DU TRAVAIL.

ART. 12.

Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux

employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

ART. 13.

La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou à défaut de Conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

Des copies certifiées pourront en être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14.

La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à *cinq* ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la

validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15.

Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective, les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

ART. 16.

Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17.

Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées en cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18.

Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19.

Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20.

Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux qui, ayant

contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

ART. 21.

Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

II. Exemple de Contrat collectif de travail.

Texte de la Convention collective conclue à Paris entre la Chambre syndicale des carrossiers et l'Union syndicale des ouvriers et ouvrières de la voiture (1).

CHAPITRE I. — DURÉE DU TRAVAIL.

ART. 1. — La durée du travail est fixée à dix heures par jour.

ART. 2. — Si, pour des travaux urgents, des heures supplémentaires sont faites elles seront majorées comme suit :

1 heure supplémentaire faite en service commandé sera majorée de 10 p. 100 ; 2 heures supplémentaires consécutives seront majorées chacune de 30 p. 100 ; les heures de travail faites la nuit, entre 9 heures et 6 heures du matin, seront également majorées de 30 p. 100.

ART. 3. — Les ouvriers ont droit à un jour de repos par semaine.

(1) *Statistique des Grèves et recours à la conciliation et à l'arbitrage*, survenus pendant l'année 1905, p. 637. Imp. Nationale.

CHAPITRE II. — ORGANISATION DU TRAVAIL.

ART. 4. — Le marchandage est supprimé. Un délai de trois mois est accordé pour l'achèvement des travaux en cours.

ART. 5. — Le travail s'exécute à la journée ou en commandite. Le travail en commandite s'exécute par équipe d'après un prix fixé d'avance.

ART. 6. — Ce prix est débattu dans chaque atelier par le contremaître, d'une part, et, d'autre part, par le chef d'équipe appelé à faire le travail, assisté de 3 ouvriers pour un atelier de moins de 25 hommes, et de 5 ouvriers pour un atelier comptant au moins 25 hommes. Les 3 ou 5 délégués ouvriers seront nommés par leurs collègues de la même profession.

ART. 7. — En cas de contestation, le différend sera porté devant le patron ou le directeur, par le contremaître, l'équipier qui doit faire le travail et la délégation ouvrière.

Les délégations devront se présenter au contremaître ou au patron, en dehors des heures de travail.

ART. 8. — Les bénéfices de la commandite seront répartis au prorata du nombre d'heures, soit par équipe, soit entre toutes les équipes de la même profession. Ce dernier système de répartition des bonis sera applicable dans le cas où la majorité de l'atelier de la même profession le décidera.

ART. 9. — La commandite peut se réduire à un seul homme pour des travaux qui ne peuvent être donnés à une équipe. Dans ce cas, elle fonctionnera comme une commandite à plusieurs hommes et pour l'établissement des prix et pour le partage du boni.

ART. 10. — Dans le cas où le travail de la commandite ne donnerait pas de bénéfice, le salaire de chaque ouvrier sera assuré par le patron au prix de l'affûtage.

CHAPITRE III. — TARIF MINIMUM DES PRIX DE L'HEURE

ART. 11. — Le tarif ci-après s'applique aux ouvriers de profession, âgés de plus de 18 ans et de moins de 65 ans.

ART. 12. — Pour de vieux ouvriers et des ouvriers dans un état d'infériorité notoire, ces tarifs peuvent être inférieurs et débattus de gré à gré ; le nombre de ces derniers ne peut dépasser 10 p. 100 de la totalité du personnel ouvrier.

ART. 13. — Les apprentis, les aides, les manœuvres, les hommes de peine sont en dehors de ce tarif.

Les apprentis sont des jeunes gens de 13 à 16 ans et les jeunes ouvriers, de 16 à 18 ans.

ART. 14. — Le prix minimum de l'heure de travail est fixé comme suit :

Menuiserie. — Menuisiers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Ferrage. — Ferreurs : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Forges. — Forgerons : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

— Frappeurs, 60 centimes.

— Monteurs : première catégorie, 85 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

— Limeurs : première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

— Perceurs : 60 centimes.

Charronnage. — Charrons au train ; première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

Charrons aux roues : première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

Peinture. — Peintres, réchampisseurs, finisseurs, 90 centimes ; hommes de fond, polisseurs, 80 centimes ; ponceurs, brosses, 70 centimes.

Sellerie. — Selliers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Ouvrières, 50 centimes.

PROFESSIONS ANNEXES :

Machines à bois. — Ouvriers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Ebénisterie. — Ebénistes : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Tôlerie. — Tôliers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

ART. 15. — Le salaire payé à chaque ouvrier avant la grève, sera maintenu lors de la reprise du travail.

CHAPITRE IV. — DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

ART. 16. — Exceptionnellement, une deuxième rentrée après le déjeuner aura lieu dans la première heure qui suit la rentrée normale.

ART. 17. — Il ne sera fait aucune retenue pour amendes, ni prélèvement d'aucune sorte.

ART. 18. — Les cotisations syndicales pourront être perçues en dehors des heures de travail par un collecteur faisant partie de la maison.

ART. 19. — Les ateliers seront tenus conformément à la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité dans les établissements industriels.

ART. 20. — Les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application de la présente convention seront soumis à une commission composée de cinq délégués de la chambre syndicale des carrossiers et cinq délégués de l'Union syndicale des ouvriers en voiture.

ART. 21. — Il n'y aura pas de renvois pour fait de grève.

La présente convention, faite en trois exemplaires, sera exécutée de bonne foi tant par les membres de la Chambre syndicale des carrossiers que par les membres de l'Union syndicale de la voiture.

L'un des exemplaires de la convention sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes des métaux.

Pour la Chambre Syndicale des Carrossiers :

Signé : G. KELLNER, M. COTTENET, H. LABOURDETTE,
E. BOULOGNE, AUDINEAU.

Pour l'Union Syndicale des Ouvriers en Voiture :

Signé : J. FRONTIER, DHERBECOURT, RENAUDIN,
MOREAU, PONCET (Louis), DABO.

III. — Texte des Vœux adoptés au sujet du Projet de Loi sur le Contrat Collectif.

I. PAR L'ASSOCIATION NATIONALE FRANÇAISE POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS.

1^o Sur la Convention Collective :

L'Association Nationale pour la Protection légale des
Travailleurs.

Après avoir étudié et discuté tout d'abord le titre II
du Projet de Loi sur le Contrat de Travail, titre consacré
aux Conventions collectives relatives aux conditions
du travail.

Est d'avis :

1^o Que les conventions collectives sont, dans la majorité
des cas, seules propres à garantir la plus grande
égalité possible entre les deux parties contractantes
et, par suite, à donner socialement et dans la réalité au
contrat de travail le caractère bilatéral qui lui est
reconnu juridiquement ;

2° Qu'elles peuvent contribuer à moraliser la concurrence entre employeurs, et à limiter ses répercussions sur les conditions du travail au moins, dans l'intérieur de chaque profession, par localité ou par région ;

3° Quelles sont capables, dans toute la mesure du possible, d'assurer ou de rétablir les relations normales entre employeurs et employés ;

4° Qu'en conséquence, le titre II du projet de loi mérite dans son ensemble d'être approuvé.

2° Sur l'ensemble du Projet de Loi :

L'Association pour la Protection légale des Travailleurs, après avoir examiné les points essentiels du projet de loi sur le contrat de travail, émet le vœu :

Que le Parlement aborde dès que possible la discussion de ce projet d'une haute importance sociale et veuille bien tenir compte des observations présentées au cours de la discussion devant les assemblées générales de l'Association pour la Protection légale des Travailleurs.

II. PAR LE CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION DES INDUSTRIELS
ET DES COMMERÇANTS FRANÇAIS

Le Congrès de la Fédération,

Après avoir étudié le projet de loi sur le Contrat de travail déposé par M. Doumergue à la Chambre des Députés, le 2 juillet 1906 ;

Emet les vœux suivants :

.....

En ce qui concerne les Conventions Collectives,

Considérant que toute législation collective ne peut se baser que sur une égale responsabilité des parties en présence ; qu'il importe, par une révision de la loi de 1884, de rendre d'abord effective la responsabilité des syndicats ;

Emet le vœu de rejeter dans son entier l'article 18 et repousse toute disposition étendant les obligations d'un contrat collectif conclu entre un syndicat et un chef d'industrie à d'autres industries de la même région, sans l'assentiment et à l'insu des intéressés ;

Demande enfin que les syndicats ne puissent inter-

venir dans toute action naissant de conventions collectives, que s'ils ont assumé les responsabilités résultant de ces conventions.

.....

Le Congrès de la *Fédération*,

Après avoir formulé les vœux qui précèdent pour qu'en tous cas soient rejetés ou amendés les articles du projet qui lui paraissent les plus dangereux,

Bien qu'admettant le principe d'une législation sur le contrat de travail, destinée à combler certaines lacunes de la jurisdrudence et fixer quelques points encore débattus,

Considère que le projet de loi est mauvais dans son ensemble et qu'il présente des dispositions inacceptables, de nature à aggraver la difficulté des relations entre patrons et ouvriers.

III. PAR L'UNION DES SYNDICATS PATRONAUX
DES INDUSTRIES TEXTILES DE FRANCE
DANS SA RÉUNION GÉNÉRALE DU 23 MARS 1907

La réunion générale des Industriels textiles,

Considérant que la plupart des dispositions du projet apporteraient un tel bouleversement dans les conditions générales de l'industrie qu'elles en rendent l'ensemble inacceptable.

.....

Considérant, en outre, que si l'exposé des motifs déclare que le Contrat collectif conserve un caractère purement facultatif, l'article 18 est en complète contradiction avec cette affirmation, puisqu'il édicte que, « lors-
« qu'il n'existerait qu'une seule Convention collective
« relative aux conditions du travail pour la profession
« ou la région et que cette Convention collective aurait
« été déposée au secrétariat du conseil des prud'hom-
« mes ou au greffe de la justice de paix, conformément
« à l'article 13, les employeurs et les employés seraient
« jusqu'à preuve contraire, et pendant la durée de la
« Convention collective, présumés avoir accepté, pour
« le règlement des rapports nés de Contrats de travail

« intervenus entre eux, les règles posées dans la Convention collective » ;

Considérant que si les Conventions collectives demeurent facultatives, la présomption établie par l'article 18 doit être renversée et que les employés doivent être présumés, jusqu'à preuve contraire, avoir réservé leur liberté conformément au principe du Code civil (art. 1165) en vertu duquel « les Conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes sans pouvoir nuire aux tiers » ;

.....

Emet le vœu :

Que le Parlement repousse le projet de loi sur le contrat de travail actuellement déposé à la Chambre ;

Qu'il se prononce notamment ;

.....

Contre toute innovation en matière de Contrat collectif, tant que l'une des parties contractantes, le syndicat professionnel, ne sera pas rendu effectivement responsable de ses obligations et que, dans cet ordre d'idées, une modification de la loi du 21 mars 1884 ne sera pas intervenue.

Contre l'article 18, d'après lequel des tiers cependant étrangers à une convention collective, devraient être présumés jusqu'à preuve du contraire, l'avoir acceptée.

IV. PAR LA FÉDÉRATION DES COMMERÇANTS DÉTAILLANTS
DE FRANCE DANS SON CONGRÈS DU 27 JUIN 1907.

Au sujet du projet de loi sur le contrat de travail, le
Congrès a émis le vœu,

.....
Que le législateur repousse toute disposition étendant
les obligations d'un contrat collectif conclu entre un
syndicat et un chef d'industrie ou d'établissement
commercial à d'autres industries ou à d'autres éta-
blissements commerciaux de la même région, sans l'as-
sentiment et à l'insu des intéressés.

Que les syndicats ne puissent intervenir dans toute
action naissant de conventions collectives, que s'ils
ont assumé les responsabilités collectives résultant de
ces conventions.

V. PAR LE XII^e CONGRÈS DE L'UNION DES MAÎTRES-IMPRIMEURS
DE FRANCE

L'Union syndicale des maîtres-imprimeurs de France, réunis en Congrès à Bordeaux, le 19 juin 1907, prie son Comité central de vouloir bien :

1^o Examiner le projet de loi sur le contrat de travail, et se mettre d'accord avec la Fédération des industriels et commerçants français, la Confédération des groupes commerciaux et industriels de France, l'Union des syndicats patronaux des industries textiles de France, qui ont déjà traité cette question, pour arrêter avec eux les modifications à apporter au texte du projet, et en particulier aux articles 5, 11, 18, 33, 34, 54, 56, pour en préciser le sens, et empêcher toute interprétation abusive ou léonine ;

2^o Etablir un contrat de travail et un règlement d'atelier qui deviendront le code des coutumes de notre profession, et préviendront toutes discussions futures entre patrons et ouvriers.

TABLE DES MATIÈRES

BIBLIOGRAPHIE.....	v
INTRODUCTION : Généralisation des modes de fixation collective des conditions du travail.....	i

PREMIÈRE PARTIE

La question du Contrat Collectif en général.

CHAPITRE I. — Que faut-il entendre par l'expression : Contrat Collectif de travail ?.....	13
— II. — Développement du Contrat Collectif. Les faits.	22
— III. — Effets économiques du Contrat Collectif. Sano- tion pratique.....	45
— IV. — Problème Juridique.....	68
/ Conclusion du Contrat collectif.....	69
Exécution du Contrat collectif.....	88
Rôle du Syndicat.....	110
— V. — Nécessité de l'intervention législative.....	114

DEUXIÈME PARTIE

Les récents projets sur le Contrat Collectif.

CHAPITRE I. — Dispositions générales du projet du gouver- nement.....	127
— II. — Portée du Contrat Collectif.....	133
Dans le temps.....	133
Dans l'espace.....	136
Personnes assujetties.....	138
— III. — Force obligatoire du Contrat Collectif.....	154
— IV. — Actions nées du Contrat Collectif.....	171
— V. — Appréciation générale du projet du Gouver- nement. Solutions proposées. Avenir du Con- trat Collectif.....	184

TROISIÈME PARTIE

DOCUMENTS

I. — Le projet de loi du gouvernement et le projet de la Société d'Etudes Législatives sur le Contrat Collectif..	209
II. — Exemple de Contrat Collectif.....	219
III. — Texte des vœux adoptés au sujet du projet de loi sur le Contrat Collectif.....	225
1.) Par l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs.....	225
2.) Par la Fédération des Industriels et Commerçants français.....	227
3.) Par l'Union des Syndicats patronaux de l'industrie textile.....	229
4.) Par la Fédération des commerçants détaillants de France.....	231
5.) Par l'Union des maîtres-imprimeurs en France.....	232

Vu : *Le Président de la Thèse,*

CHARLES RIST.

Vu : *Le Doyen de la Faculté,*

Montpellier, le 23 Mars 1908,

VIGÉ.

Vu et permis d'imprimer :

Montpellier, le 24 Mars 1908,

Le Recteur,

ANT. BENOIST.

IMPRIMERIE COOPÉRATIVE « LA LABORIEUSE »

7, Rue J. - B. - A. Godin, 7,
NIMES

